

**HUBUNGAN ANTARA KELEBIHAN BEBAN KERJA (*WORK OVERLOAD*) DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN
PT. HARAPAN WIDYATAMA PERTIWI JAKARTA UTARA**

**ERIKSON H PURBA
8115082589**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***CORRELATION BETWEEN WORK OVERLOAD AND JOB STRESS
AT PT. HARAPAN WIDYATAMA PERTIWI NORTH JAKARTA***

**ERIKSON H PURBA
8115082589**



**This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in holding
Bachelor of Education Degree**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

ERIKSON H PURBA. Hubungan antara Kelebihan Beban Kerja (*Work Overload*) dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Harapan Widyatama Pertiwi. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Kelebihan Beban Kerja (*Work Overload*) dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. Harapan Widyatama Pertiwi. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan April sampai dengan bulan Juni 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Harapan Widyatama Pertiwi sejumlah 541 orang. Populasi Terjangkau adalah empat departemen yaitu Pabrikasi, *Quality Control*, *Injection*, dan *Compoun Suhar* sebanyak 75 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 62 karyawan pada taraf kesalahan 5% dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu acak proporsional. Untuk menjaring data kedua variabel penelitian, instrumen yang digunakan untuk variabel X (*Work Overload*) dan Variabel Y (Stres Kerja) adalah berbentuk kuesioner skala likert. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrumen variabel X (*Work Overload*) sebesar 0,887 dan instrumen variabel Y (*Stres Kerja*) sebesar 0,920. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 21,68 + 0,78X$. Hasil uji normalitas lilliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,1004$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 62$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,1135. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (45,82) > F_{tabel} (4,00)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (1,02) < F_{tabel} (1,82)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *product moment* menghasilkan $r_{hitung} = 0,658$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (6,77) > t_{tabel} (2,66)$. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work overload* dengan stres kerja. Dengan uji koefisien determinasi atau koefisien penentu diperoleh hasil 43,30% variabel stres kerja (Y) ditentukan oleh *work overload* (X) pada karyawan di PT. Harapan Widyatama Pertiwi.

ABSTRACT

ERIKSON H PURBA. Relation Between Work Overload and Job Stress on PT. Harapan Widyatama Pertiwi. Skripsi, Jakarta : Study Program of Economics Education, Concentration of Office, Administration Education, Department of Economics And Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2012.



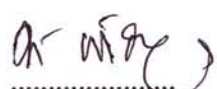
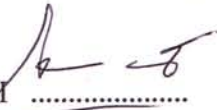
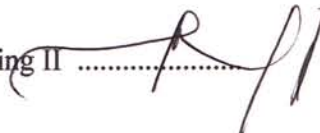
The purpose of this research is to know more about relation between work overload and job stress on PT. Harapan Widyatama Pertiwi. This research has been done during three months from April until Juny. The research method use survey method with correlation approach. The research of population are employers about 541 person, The reached population is 74 person, respondent taken 62 sample according to level of error 5%, which use Proportional Random Sampling. The X variable data (Work Overload) and Y variable data (Job Stress), using Questioner of Likert Scale. Then, it has constructed validity test using validation process, that is correlation coefficient valuing score with the total score and reliability test with Alpha Cronbach formula. Reliability X variable (Work Overload) is 0,887 and Y variable (Job Stress) is 0,920. The analyse test was found regression equation, that is $\hat{Y} = 21,68 + 0,78X$. And then, normality data test using Liliefors formula and the result is $L_{count} = 0,1004$ in significant level 0,05 and $L_{table} = 0,1135$, so $L_{count} < L_{table}$. It means that the mistake prediction regression Y to X has normal distribution. The result of regression significance test is, $F_{count} (45,82) > F_{table} (4,00)$. Shows that the regression is significance. Regression linearity test, $F_{count} (1,02) < F_{table} (1,82)$, showed that regression is linear. After that, the Product Moment result of correlations coefficient test, is $r_{xy} = 0,658$. Then used correlations coefficient significance t-test. The result of $t_{count} = 6,77$ while $t_{table} = 2,66$ and so, $t_{count} > t_{table}$. It means that the research is significance and positive relation between work overload and job stress. Next, the result of determination coefficient test is 0,4330. It means that variation of job stress variable determination by 43,30% variation of work overload variable. The conclusion, there is a positive relation between work overload with job stress on PT. Harapan Widyatama Pertiwi at North Jakarta.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua		07/08/2012
2. <u>Dewi Nurmalasari, S.Pd, MM</u> NIP. 19810114 200812 2 002	Sekretaris		27/07/2012
3. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Penguji Ahli		30/07/2012
4. <u>Dra. RR. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 19590403 198403 2 001	Pembimbing I		30/07/2012
5. <u>Ari Saptono, SE, M.Pd</u> NIP. 1972071 520011 2 1001	Pembimbing II		31/07/2012

Tanggal Lulus: 25 Juli 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 10 Juli 2012

Yang membuat pernyataan

Erikson H Purba

8115082589

LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku yang sangat kucintai. Terima kasih atas semua dukunganmu.

Terima kasih juga untuk kakak dan abangku yang sangat kuhargai. Terima kasih atas kebaikanmu.

Kasihilah musuhmu, berbuatlah baik kepada orang yang membenci kamu; mintalah berkat bagi orang yang mengutuk kamu; berdoalah bagi orang yang mencaci kamu (Lukas 6:27-28).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan dan Juruselamatku, Yesus Kristus yang telah memberikan kemudahan dan jalan yang terbuka untuk setiap langkah Peneliti dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terlampau jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, pembuatan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dra. RR. Ponco Dewi K, MM., selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan pada peneliti selama proses penyusunan skripsi
2. Ari Saptono, S.E., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi dan selaku dosen pembimbing statistik yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Saparuddin, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi FE UNJ.
5. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Sugianto, S.E selaku *Manager Accounting* PT. Harapan Widyatama Pertiwi yang sudah berkenan menerima peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Sahabat-sahabat yang telah memberikan dukungan kepada peneliti, khususnya Andreas, Marco, Aditia, Charles, Oki, Cha, Harefa, Esra, dan Richard.
8. Teman-teman dalam satu komunitas (Mawar, Pitha, Melati, Novi, Christian, dan Adriani) yang telah memberikan dukungan secara rohani kepada peneliti.
9. Teman-teman Administrasi Perkantoran 2008 yang telah memberikan banyak pembelajaran bagi peneliti.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan. Peneliti menyadari berbagai kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan skripsi ini. Segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini

Jakarta, Juli 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Stres Kerja	9
2. Kelebihan Beban Kerja (<i>Work Overload</i>)	21
B. Kerangka Berpikir	29
C. Perumusan Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Metode Penelitian	33
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	33
E. Instrumen Penelitian	

1. Stres Kerja	
a. Definisi Konseptual	34
b. Definisi Operasional	34
c. Kisi-kisi Instrumen	35
d. Validasi Instrumen	36
2. Kelebihan Beban Kerja (<i>Work Overload</i>)	
a. Definisi Konseptual	39
b. Definisi Operasional	39
c. Kisi-kisi Instrumen	39
d. Validasi Instrumen	41
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	44
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	45
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Linieritas Regresi	46
3. Uji Hipotesis Penelitian	
a. Uji Keberartian Regresi	47
b. Perhitungan Koefisien Korelasi	48
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	49
d. Perhitungan Koefisien Determinasi	50

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Stres Kerja	51
2. Data Kelebihan Beban Kerja (<i>Work Overload</i>)	54
B. Persyaratan Analisis Data	
1. Perhitungan Persamaan Regresi	57
2. Uji Normalitas	58
C. Pengujian Hipotesis	
1. Uji Keberartian Regresi	59
2. Uji Linearitas	60
3. Uji Koefisien Korelasi	60
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	60
5. Uji Koefisien Determinasi	61
D. Interpretasi Hasil Penelitian	61
E. Keterbatasan Hasil Penelitian	62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	64
B. Implikasi	65
C. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	70
RIWAYAT HIDUP PENELITI	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Proses Perhitungan Pengambilan Sampel	34
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja	35
III.3	Skala Penilaian untuk Stres Kerja	36
III.4	Kisi-Kisi Instrumen Kelebihan Beban Kerja	40
III.5	Skala Penilaian untuk Kelebihan Beban Kerja.....	41
III.6	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	48
IV.1	Distribusi Frekuensi Stres Kerja	52
IV.2	Distribusi Frekuensi Kelebihan Beban Kerja.....	55
IV.3	Anava untuk Uji Signifikan dan Linearitas Regresi.....	59
IV.4	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Histogram Stres Kerja	53
IV.2	Histogram Kelebihan Beban Kerja	56
IV.3	Grafik Persamaan Regresi	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Uji Coba Variabel X	70
Lampiran 2 Kuisisioner Uji Coba Variabel Y	72
Lampiran 3 Kuisisioner Final Variabel X	75
Lampiran 4 Kuisisioner Final Variabel Y	77
Lampiran 5 Data Hasil Uji Coba Variabel X	79
Lampiran 6 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Variabel X	80
Lampiran 7 Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X	81
Lampiran 8 Data Hasil Uji Coba Kembali Variabel X	82
Lampiran 9 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X	83
Lampiran 10 Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X	84
Lampiran 11 Data Hasil Uji Coba Variabel Y	85
Lampiran 12 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Variabel Y	86
Lampiran 13 Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	87
Lampiran 14 Data Hasil Uji Coba Kembali Variabel Y	88
Lampiran 15 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y	89
Lampiran 16 Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y	90
Lampiran 17 Data Mentah Variabel X	91

Lampiran 18	Data Mentah Variabel Y	93
Lampiran 19	Data Mentah Variabel X dan Y	95
Lampiran 20	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	97
Lampiran 21	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	98
Lampiran 22	Grafik Histogram Variabel X	99
Lampiran 23	Grafik Histogram Variabel Y	100
Lampiran 24	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	101
Lampiran 25	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	103
Lampiran 26	Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y	104
Lampiran 27	Perhitungan Uji Persamaan Regresi Linier	106
Lampiran 28	Grafik Persamaan Regresi	110
Lampiran 29	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 21,68 + 0,780X$	111
Lampiran 30	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 21,68 + 0,780X$	113
Lampiran 31	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 21,68 + 0,780X$	114
Lampiran 32	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 21,68 + 0,780X$	116

Lampiran 33	Perhitungan JK (G)	117
Lampiran 34	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	120
Lampiran 35	Perhitungan Uji Kelinearian Regresi	122
Lampiran 36	Tabel ANAVA untuk Uji Keberartian dan Kelinearian Regresi.....	123
Lampiran 37	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	124
Lampiran 38	Perhitungan Uji Signifikansi	125
Lampiran 39	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	126
Lampiran 40	Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ.....	127
Lampiran 41	Surat Keterangan dari PT. Harapan Widyatama Pertiwi.....	128
Lampiran 42	Struktur Organisasi PT. Harapan Widyatama Pertiwi	129
Lampiran 43	Tabel Penentuan Jumlah Sampel	130
Lampiran 44	Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors	131
Lampiran 45	Tabel Nilai r Product Moment	132
Lampiran 46	Tabel Kurva Normal dari 0 sampai Z	133
Lampiran 47	Nilai Persentil untuk Distribusi F	134
Lampiran 48	Nilai Persentil untuk Distribusi t	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketatnya persaingan usaha dewasa ini menuntut perusahaan untuk bisa menyesuaikan diri guna menghadapi setiap tantangan-tantangan yang ada. Dengan diterapkannya perdagangan bebas menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satu tuntutan tersebut yaitu bagaimana perusahaan bisa secara responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal semestinya juga diikuti oleh perubahan internal perusahaan agar dapat beradaptasi terhadap lingkungannya.

Perusahaan pemerintah maupun swasta sekarang dan di masa mendatang menghadapi tantangan yang akan mempersulit perusahaan berkompetitif dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat karena terjadinya berbagai perubahan yang sangat cepat. Perusahaan perlu mengantisipasi segala perkembangan yang terjadi dalam masyarakat guna mengetahui seberapa jauh pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhannya. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang potensial yang mampu menjalankan fungsi perusahaan guna mengarah pada pencapaian tujuan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab

manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakannya dan memeliharanya, disamping itu manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang dan jasa. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan dan keikutsertaan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk kepada karyawannya. Salah satu dampak buruk akibat dari kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Terjadinya stres merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan karena posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Stres kerja merupakan masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan. Tidak adanya dukungan sosial, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, gaya kepemimpinan yang otoriter, kelompok kerja yang tidak harmonis, tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor, dan juga kelebihan beban kerja (*work overload*) merupakan penyebab utama terjadinya stres.

Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya, baik pimpinan maupun bawahan akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

Kondisi lingkungan kerja bisa berupa suhu yang panas, terlalu dingin, terlalu sesak, dan kurang cahaya bisa mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan dapat memicu timbulnya stres kerja. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian

temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil untuk munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi seorang karyawan akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, selain itu dapat terhindar dari kebosanan dan kelelahan fisik maupun mental yang biasa dialami pada diri seorang karyawan. Suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan tercipta bila semua pihak menginginkan ketertiban dalam bekerja. Namun kurangnya perhatian perusahaan pada lingkungan kerja akan membawa dampak yang buruk yaitu karyawan enggan bekerja karena ruang kerja tidak kondusif dan ini akan mengganggu bagi karyawan dan pada akhirnya dapat mengakibatkan stres kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat menyebabkan stres karyawan adalah gaya kepemimpinan yang otoriter. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan atau dalam menentukan kebijakan perusahaan. Kepemimpinan seperti ini secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi diri karyawan. Karyawan yang tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan akan membuat karyawan merasa terabaikan. Karyawan akan seperti robot yang hanya bekerja sesuai perintah tanpa diberikan hak untuk mengembangkan kreatifitas mereka. Keinginan-keinginan yang tidak tersalurkan tersebut akan menumpuk dalam pikiran karyawan yang bisa mengganggu pikiran dan mental karyawan.

Selain itu yang mempengaruhi stres kerja karyawan adalah kelompok kerja yang tidak harmonis. Kelompok kerja yang tidak harmonis akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Dengan adanya ketidaknyamanan tersebut maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa lebih berat. Motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan akan berkurang sehingga karyawan mudah merasa jenuh. Jika keadaan ini terus berlangsung maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Disamping itu, pembagian tugas yang tidak sesuai atau tidak merata dalam kelompok juga dapat mengakibatkan stres.

Faktor lain yang menyebabkan stres karyawan adalah tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang tidak mendapat kesempatan dalam membuat keputusan akan merasa seperti diabaikan dan itu dapat menimbulkan stres pada karyawan. Selain itu, banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya.

Faktor berikut yang mempengaruhi stres karyawan adalah kelebihan beban kerja (*work overload*). Seorang karyawan memiliki kapasitas diri yang berbeda satu sama lainnya. Kelebihan beban kerja (*work overload*) akan mengakibatkan kelelahan fisik dan psikologis pada diri karyawan. Kelebihan beban kerja (*work overload*) mengacu kepada jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan bagi karyawan dan waktu untuk mengerjakan pekerjaan itu relatif singkat dan di luar batas kemampuan karyawan tersebut.

Dalam zaman modern seperti saat ini, penemuan berbagai peralatan kerja modern sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Namun di sisi yang lain, dengan adanya peralatan kerja yang canggih tidak menutup kemungkinan beban pekerjaan bagi karyawan juga bertambah. Dalam arti bahwa dengan adanya mesin-mesin baru yang membuat produktivitas kerja meningkat, tidak selalu berarti berkurangnya beban kerja bagi karyawan. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari yang sebelumnya. Karyawan akan tetap mengalami kelebihan beban kerja (*work overload*). Jika keadaan ini terus berlanjut, tidak menutup kemungkinan karyawan akan mengalami stres kerja yang secara langsung akan menurunkan kinerjanya.

PT Harapan Widyatama Pertiwi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pipa PVC yang berada di Sunter, Jakarta Utara. Sebagai perusahaan yang cukup besar, PT. Harapan Widyatama Pertiwi tentu saja berusaha untuk mencegah munculnya stres kerja pada karyawan demi meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan bagi perusahaan.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, terindikasi bahwa di perusahaan tersebut ditemukan permasalahan mengenai kelebihan beban kerja yang mempengaruhi psikologis, fisik, dan perilaku karyawan. Hal ini ditandai dengan seringnya karyawan mengeluh karena banyaknya jumlah pekerjaan, perselisihan antara karyawan karena masalah pekerjaan, kurangnya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir, dan jumlah gaji yang dianggap belum layak. Masalah-masalah tersebut akan berpengaruh terhadap kondisi internal karyawan

dan bisa menyebabkan stres karyawan. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menyebabkan stres kerja, yaitu:

1. Tidak adanya dukungan sosial
2. Kondisi lingkungan yang tidak nyaman
3. Gaya kepemimpinan yang otoriter
4. Kelompok kerja yang tidak harmonis
5. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan
6. Kelebihan beban kerja (*work overload*)

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres karyawan. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoretis

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

b. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan kinerja maupun produktivitas karyawan dengan menetapkan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Stres Kerja

Sumber daya yang paling berpengaruh dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Keberadaannya mendukung tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Bila karyawan merasa nyaman dengan tempat kerjanya sudah pasti dia akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan berdampak terhadap rasa nyaman karyawan dan dapat mengatasi stres kerja yang dialami karyawan.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

Phil Hughes dan Ed Ferrett mengemukakan bahwa, “*stress can be defined as the reaction that people have when they are unable to cope with excessive pressures and demands*”¹. Dapat diartikan bahwa stres dapat didefinisikan sebagai reaksi yang dimiliki oleh seseorang ketika mereka tidak mampu

¹ Phil Hughes and Ed Ferrett, *Introduction to Health and Safety at Work*, (Burlington: Elsevier Linacre House, 2005), p. 347

mengatasi tekanan dan tuntutan yang berlebihan. Dalam hal ini timbul reaksi-reaksi dalam diri seseorang ketika ada tekanan atau tuntutan yang di luar batas kemampuan untuk menyelesaikannya.

Stres menurut Carver dalam Rusell, “*stress is experienced when people try to meet demands from the environment that “either approach or exceed their capacity to respond”*². Dan Cropanzano, Howes, Gande, dan Toth juga mengemukakan bahwa “*Stress is the subjective feeling that work demands exceed the individual’s belief in his or her capacity to cope*”³. Yang dapat diartikan bahwa stres adalah perasaan pribadi seseorang akan tuntutan kerja diluar kemampuan yang ia miliki untuk mencapainya.

Berdasarkan definisi di atas dijelaskan bahwa stres berkaitan dengan tuntutan atau tekanan yang dihadapi oleh individu. Dalam hal ini tekanan atau tuntutan tersebut di luar batas kemampuan individu untuk dapat mengatasinya.

Roger dalam bukunya mendefinisikan “*stress as the adverse reaction people have to excessive pressure; it is not itself a disease but it can lead to mental and physical ill-health*”⁴. Dapat diartikan bahwa stres sebagai reaksi yang tidak menyenangkan pada seseorang dari tekanan yang berlebihan; hal tersebut bukan penyakit, tapi itu dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik seseorang.

² Rusell Cropanzano, *Justice in the Workplace, From Theory to Practice*, Vol. 2, (New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates. Inc., 2001), p. 28

³ *Ibid.*, h. 28

⁴ Roger Tarling, *Managing Social Research, A Practical Guide*, (Madison Ave, New York: Routledge, 2006), p. 102

Walt mengatakan bahwa, “*stress as any change that requires you to adapt or change the way you are doing something*”⁵. Jika diartikan, stres sebagai segala bentuk perubahan yang menginginkan kita untuk beradaptasi atau mengubah cara kita melakukan sesuatu. Dalam hal ini, stres dapat menjadi faktor pemicu kita untuk bisa berubah dalam melakukan sesuatu.

Nelson dan Simmons juga menjelaskan “*eustress as a positive psychological response to a stressor, as indicated by the presence of positive psychological states*”⁶, selain mengemukakan pandangannya mengenai *eustress*, dijelaskan juga bahwa “*distress as a negative psychological response to a stressor, as indicated by the presence of negative psychological states*”⁷.

Dapat diartikan, *eustress* adalah respon mental yang positif terhadap pemicu stres, yang menggambarkan keadaan mental yang positif. *Eustress* bersifat konstruktif (membangun), sehat, positif seperti promosi jabatan, cuti yang dibayar, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

Sementara itu, *distress* adalah respon mental yang negatif terhadap pemicu stres, yang menggambarkan keadaan mental yang negatif. *Distress* bersifat destruktif (merusak), tidak sehat, negatif seperti kematian anak, istri, dan di-PHK dari pekerjaan. Juga menghasilkan perilaku yang disfungsional, seperti melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa keterangan. Jika kadarnya terus meningkat, jiwa dan raga akan terganggu. Stres ini dapat mengganggu pekerjaan dan menurunkan produktivitas.

113 ⁵ Walt Larimore M. D, *God's Design for The Healthy Person*, (Michigan, Zondervan, 2003), h.

⁶ *Ibid.*, h. 113

⁷ *Ibid.*, h. 113

Stanley, Wayne dan Jane dalam bukunya juga menjelaskan,

*Stress defined as physical or psychologic forces experienced by individual's. These forces (stressors) are external stimuli and disrupt body homeostasis and produce automatic and instantaneous responses that increase the body's capacity to cope with the stressors*⁸.

Stres didefinisikan sebagai paksaan baik secara fisik ataupun psikologis yang dialami oleh seseorang. Paksaan ini berasal dari luar dan mengganggu kinerja tubuh dan menghasilkan respon langsung yang otomatis yang meningkatkan kemampuan tubuh untuk mencapainya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi stres menghasilkan respon yang berkaitan dengan fisik dan psikologis seseorang dalam menghadapi tekanan yang berlebihan yang dapat bersifat positif atau negatif. Itu sebabnya kemampuan beradaptasi menjadi salah satu tindakan yang dilakukan individu dalam menghadapi tekanan tersebut.

Sedangkan Bob Losyk yang mengemukakan, “*Job stress, simply defined, is when employees cannot meet the demands or requirement of the job*”⁹. Yang diartikan bahwa stres kerja, secara sederhana, keadaan saat karyawan tidak dapat mencapai permintaan atau tuntutan dalam pekerjaan. Diperkuat oleh McVicar seperti yang dikutip Diane, “*Job stress is defined as a tension arising in a person that is related to the demands of the person's role or job*”¹⁰. Dapat diartikan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai sebuah ketegangan yang muncul pada seseorang terkait pada tuntutan peran individu maupun pekerjaan.

⁸ Stanley P. Brown, Wayne C. Miller, Jane M. Eason, *Exercise Psychology, Basic of Human Movement in Health and Disease*, (Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2006), h. 15

⁹ Bob Losyk, *Get a rip: Overcoming stress and thriving in the workplace*, (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005), h. 3

¹⁰ Diane L. Huber, *Leadership and Nursing Care Management*, (Pennsylvania, Elsevier, 2006), h. 626

Senada dengan hal tersebut, Parker dan Decotiis yang dikutip S. K. Srivastava menegaskan bahwa, “*job stress, the feeling of a person who is required to deviate for normal or self-desired functioning in the workplace as the result of opportunities, constraints, or demands relating to potentially important work related outcomes.*”¹¹. Jika diartikan, stres kerja merupakan perasaan seseorang yang menyimpang dari peran fungsi yang biasa maupun yang diinginkan oleh diri mereka di tempat kerja sebagai hasil dari kesempatan, ketidakleluasaan, atau tuntutan terkait pada pekerjaan yang cukup penting yang terkait pada hasil kerja.

Stres kerja merupakan penyimpangan peran yang terjadi pada karyawan, yang timbul dari ketidakmampuan menghadapi beban kerja juga tuntutan yang terkait dengan hasil kerja.

Kreitner, seperti yang dikutip Harry, mengartikan stres kerja dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon atau tanggapan dan stres sebagai interaksi antar individu dengan lingkungan¹². Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Sedangkan pendekatan stres sebagai respon atau tanggapan menitikberatkan pada reaksi seseorang terhadap stressor.

Selanjutnya Jamal dan Baba dalam Salih mengemukakan, “*job stress can be viewed as an individual's reactions to work environment characteristics that appear threatening to the individual*”¹³. Jika diartikan, stres kerja dapat dipandang

¹¹ S. K. Srivastava, *Applied and community psychology: Trends and Directions*, Vol. 2., (New Delhi: Sarup & Sons, 2005), h. 272

¹² Harry Widyantoro, *Menciptakan eustress di tempat kerja: upaya meningkatkan kinerja karyawan*, VENTURA Vol. 4 No. 2., (Surabaya: STIE Perbanas Surabaya, Sept. 2001), h. 55

¹³ Salih Kusluvan, *Managing Employee Attitude and Behaviours in the Tourism and Hospitality*, (New York: Nova Science Publishers, Inc., 2003), h. 379

sebagai reaksi individu terhadap karakter lingkungan kerja yang muncul sebagai ancaman bagi individu tersebut. Ini menegaskan bahwa lingkungan kerja mengambil peran penting dalam proses terbentuknya stres kerja. Karakteristik lingkungan kerja yang terus berubah seolah mengancam individu,

Gibson juga menyatakan seperti yang dikutip Harry,

Definisi stimulus melihat stress sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan atau respon terhadap ketegangan, sedangkan definisi tanggapan memandang stress sebagai tanggapan fisiologis dan psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana stres tersebut kebanyakan berasal dari lingkungan di luar individu¹⁴.

Senada dengan hal tersebut, Beehr, Loscocco & Roschelle, Lowe & Northcott, Sutherland & Cooper mengemukakan seperti yang dikutip Chan, *“Work stress is often seen as a result of an individual’s failure in making adjustments to the work environment”*¹⁵. Yang diartikan bahwa stres kerja sering dilihat sebagai hasil dari kegagalan individu dalam membuat perubahan pada lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja. Artinya bahwa ketidakmampuan reaksi fisiologis, psikologis, perilaku dalam menerima tuntutan lingkungan kerja, menyebabkan timbulnya stres kerja.

Untuk memperjelas hal tersebut Beehr dan Mcgrath berasumsi seperti yang dikutip Julian, *“stressors are stress-producing environmental circumstances*

¹⁴ Harry Widyantoro, *loc. cit.*, p.55

¹⁵ Chan Kwok-Bun, *Work Stress and Coping Among Professionals*, (Leiden: Koninklijke, 2007), p.

or stress-producing events and conditions (SPECs)”¹⁶. Yang menegaskan bahwa stressor merupakan penyebab terjadinya stres. Masih dalam Julian, West dan West kemudian mengklasifikasikan stressor menjadi empat komponen, mulai dari lingkungan luar, organisasi, lingkungan internal hingga pada diri individu itu sendiri,

*These components include (a) stressors that exist outside the organization (extraorganizational stressors; e.g., traffic to and from work); (b) stressors that come from within the organization (organizational stressors; e.g., job security); (c) stressors that relate to the duties and responsibilities of work (task-related stressors; e.g., traveling for work); and (d) stressors that relate to various work roles (individual role stressors)*¹⁷.

Yang menegaskan bahwa komponen pemicu stres termasuk (a) pemicu stres yang berasal dari luar organisasi, (seperti kemacetan dari atau ke kantor); (b) pemicu stres yang datang dari organisasi, (seperti keamanan kerja); (c) pemicu stres yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban kerja, (bepergian untuk urusan kerja); dan (d) pemicu stres yang muncul dari berbagai peran kerja. Stressor merupakan pemicu terjadinya stres kerja yang berkaitan dengan peran lingkungan luar organisasi, lingkungan dalam organisasi, hubungan internal karyawan, serta peran individu dalam kerja mengenai tugas dan kewajiban.

Davidson dan Cooper yang masih dikutip Julian menyusun stressor menjadi,

*Stressors that include stressors inherent to the job (e.g., the role one plays in the organization, interpersonal relationships, and organizational structure and climate) and those brought in from the external environment (e.g., home or social environments)*¹⁸.

¹⁶ Julia Barling, E. Kevin Kelloway, Michael R. Frone, *Handbook of Work Stress*, (London: Sage Publications Ltd, 2005), h. 8

¹⁷ *Ibid.*, h. 8

¹⁸ *Ibid.*, h. 8

Dapat diartikan, beberapa pemicu stres yakni pemicu stres yang berkaitan dengan pekerjaan (seperti peraturan di organisasi, hubungan interpersonal, juga struktur dan iklim organisasi) dan itu semua dibawa dari lingkungan luar (seperti lingkungan sosial atau rumah).

Stres kerja dapat bersumber pada faktor internal. Salah satunya yang berasal dari dalam organisasi serta berkaitan dengan perilaku adalah pemicu stres yang berkaitan dengan peran individu. Pemicu stres kerja ini menyangkut soal peran karyawan dalam organisasi juga hubungannya dengan sesama karyawan lain, ini menggambarkan tuntutan yang terarah kepada bagaimana karyawan menghadapi berbagai pengaruh yang dibawa masing-masing individu dari lingkungan di luar organisasi.

Salih mengutip seperti apa yang dikemukakan Ivanchevich dan Matteson, *“job stress can be defined as an adaptive responses, moderated by individual differences , that is a consequence of any action, situation or event that places special demand on a person” in the organizational context*¹⁹. Stres kerja dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai respon adaptif, yang dihubungkan oleh perbedaan individu, yaitu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian apapun yang meninggalkan tuntutan khusus pada seseorang.

Perbedaan individu hadir sebagai hal yang umum dalam setiap kegiatan organisasi, karena kesatuan suatu organisasi didasari perbedaan karakteristik setiap individu yang ada didalamnya. Seperti yang dikemukakan Luthans dan di kutip Harry, stres kerja adalah

¹⁹ Salih Kuslivan, *Loc. Cit.*h.379

*An adaptive response, mediated by individual difference and (or) psychological processes, that is a consequence of any external (environmental) action, situation or event that places excessive psychological and (or) physical demands upon to person*²⁰.

Respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan (atau) proses psikologis, yaitu sebuah konsekuensi dari segala tindakan, situasi, maupun kejadian dari (lingkungan) luar, yang menambah tuntutan psikologis dan (atau) fisik yang berlebih terhadap seseorang.

Beehr and Newman berpendapat dalam S. K. Srivastava, *job stress as “a condition wherein job related factors interact with worker to change (disrupt or enhance) his psychological conditions such that the person is forced to deviate from normal functioning”*²¹. Jika diartikan, stress terhadap pekerjaan sebagai sebuah kondisi saat faktor – faktor yang terkait dengan pekerjaan berpengaruh pada karyawan sehingga terjadi perubahan (terganggu maupun meningkatkan) kondisi psikologis yang membuat orang tersebut dipaksa menyimpang dari fungsinya yang biasa.

Hurrell dan Kroes juga mengemukakan dalam Richard,

*Job stress has been further defined as the condition in which some function or combination of functions at work interacts with the worker to disrupt his or her psychological and physiological equilibrium*²².

Yang diartikan, stres kerja telah lebih lanjut didefinisikan sebagai kondisi dalam sebuah peranan fungsi atau kombinasi dari peranan fungsi dalam pekerjaan mempengaruhi pekerja sehingga mengacaukan keseimbangan psikologis dan

²⁰ Harry Widyanoro, *Loc. Cit*

²¹ S. K., Srivastava, *Organizational Behavior and Management*, (New Delhi: Sarup & Sons, 2005), h. 272

²² Richard M. Ayres, George S. Flanagan, *Preventing law enforcement stress: The organization's role*, (Washington DC: Bureau of Justice Assistance), h. 3

fisiologis mereka. Artinya disini bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi interaksi antara peranan individu yang berkaitan dengan pekerjaan dengan keseimbangan psikologis juga fisik yang membuat individu tersebut menyimpang dari perannya yang biasa.

Hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh Robbins dan Langdon seperti yang dikutip Tracy dalam bukunya, bahwa *“Stress has physical, psychological, and behavioral ramifications, ranging from headaches and sweating to anxiety and job satisfaction, to reduce performance”*²³. Stres mempunyai memiliki efek pada fisik, psikologis, dan perilaku, mulai dari sakit kepala hingga kekhawatiran dan kepuasan kerja yang mengurangi kinerja.

Pendapat di atas diperkuat oleh Regan, yang menyatakan bahwa *“Job stress can be produce physical health problems, psychological distress, and behavioral changes”*²⁴. Berdasarkan pendapat ahli di atas, diartikan bahwa stres kerja dapat menghasilkan masalah kesehatan fisik, psikologi *distress*, dan perubahan perilaku. Artinya bahwa stres kerja dapat menghasilkan hal yang negatif atau yang positif.

Sudut pandang stres kerja yang dilihat dari segi tanggapan atau respon individu, menekankan beberapa reaksi individu menghadapi berbagai tekanan kerja yang terjadi, seperti yang dikemukakan Selye dalam Eran Vigoda, *“work is an individual’s response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be psychological, physiological, or behavioral*

²³ Tracy Taylor, Alison Doherty, Peter McGraw, *Managing people in sport organizations: a strategic human resources management perspective*, (Oxford: Elsevier, 2008), p. 203

²⁴ Regan A. R. Gurung, *Health psychology: a cultural approach*, (California: Wadsworth, Cengage Learning, 2010), p. 131

reactions”²⁵. Berdasarkan definisi tersebut, stres kerja dapat diartikan sebagai respon individu dalam kaitannya dengan lingkungan sebagai pembangkit stres. Stres sebagai reaksi individu berupa reaksi fisik, psikologis dan reaksi perilaku.

Victor dalam bukunya menjelaskan,

*Work-related stress is defined as a pattern of emotional, cognitive, behavioral, and physiological reactions at adverse and noxious aspects of work content, work organization and work environment*²⁶.

Dapat diartikan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai pola dari reaksi emosional, kognitif, sikap, dan fisik yang merupakan aspek yang mengkhawatirkan dan berbahaya dari isi pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Dan Liza juga mengemukakan dalam bukunya bahwa, “*Occupational stress results from working conditions that overwhelm the adaptive capabilities and resources of workers, resulting in acute psychological, behavioral, or physical reactions*”²⁷. Diartikan bahwa, stres kerja berasal dari kondisi kerja yang berada di luar kemampuan dan tenaga dari karyawan, yang menghasilkan reaksi psikologis, perilaku dan fisik yang akut.

Khan dan Byosiore seperti yang dikutip Robert juga mengemukakan, “*Job stress generally refers to the physiological and psychological reactions of individuals to conditions encountered at work*”²⁸. Yang diartikan, stres kerja secara umum mengacu pada reaksi psikologikal dan fisiologikal seseorang atas kondisi kerja yang dihadapi seseorang.

²⁵ Eran Vigoda, *Developments in organizational politics: How political dynamics affect employee performance in modern work site*, (Massachusetts: Edward Elgar Publishing Inc, 2003), p. 109

²⁶ Victor A. Pestoff, *A Democratic Architecture for The Welfare State*, (New York: Routledge, 2009), p. 94

²⁷ Liza H. Gold, *Sexual Harassment : psychiatric assessment in employment litigation*, (Arlington: American Psychiatric Publishing, Inc, 2004), p. 70

²⁸ Robert A. Giacalone, Carole L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, (New York: M.E Sharpe, Inc., 2010), p. 16

Cooper dan Quick, Fried, Rowland dan Feris serta Sauter dalam Anna M. Rosi menegaskan bahwa ada beberapa reaksi yang dikaitkan dengan stres kerja, seperti reaksi perilaku, fisik dan juga emosional. *“There are numerous behavioral, physiological and emotional reactions that have been associated with work-related stress”*²⁹.

McShane dan Sandra Steen menggambarkan tiga konsekuensi dari stres kerja:

1. Psikologis : Ketidakpuasan kerja, Depresi, Kelelahan, Moody, Burnout
2. Fisiologis : Penyakit jantung, Tekanan darah tinggi, Sakit kepala, Gangguan tidur
3. Perilaku : Rendahnya prestasi, Kecelakaan, Kesalahan keputusan, Meningkatnya ketidakhadiran, Kekerasan di tempat kerja³⁰.

Sedangkan Neuman dan Hubbard dalam George mengemukakan beberapa reaksi stres kerja, yakni:

- a. Reaksi fisik : kelelahan, sakit kepala, sakit punggung, tekanan darah penyakit jantung.
- b. Reaksi perilaku : gangguan tidur, tindak kekerasan, merokok.
- c. Reaksi psikologis : tidak peduli, marah, sifat mengesalkan, depresi, gelisah.
- d. Reaksi Organisasi : kecelakaan, rendahnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran³¹.

Sementara itu, Nik Chmiel menegaskan *“job stress is defined as and experienced incongruence between job demands and job or individual resources that is accompanied by cognitive, emotional, physical or behavioral symptoms”*³².

Jika diterjemahkan, stres kerja didefinisikan sebagai ketidaksesuaian pengalaman

²⁹ Anna M. Rosi, Pamela L. Perrewe, Steven L. Sauter, *Stress and Quality of Working Life : Current Perspective in Occupational*, (USA: Information Age Publishing, Inc, 2006), h. 10

³⁰ S. McShane, Sandra Steen., *Canadian Organizational Behaviour*, (New York: McGrawhill, 2007), h. 203

³¹ George F, *Encyclopedia of Stress*, (California: Academic Press, 2000), h. 537

³² Nik Chmiel, *An Introduction to Work and Organizational Psychology: A European Perspective* (USA: Blackwell Publishing Ltd, 2008), p. 124

antara tuntutan pekerjaan dengan pekerjaan itu sendiri atau kondisi kerja yang berada di luar kemampuan dari karyawan yang menghasilkan reaksi kognitif, emosional, fisik atau perilaku.

Dengan demikian, dari beberapa pendapat tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan adanya gejala-gejala psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh karyawan.

2. Kelebihan Beban Kerja (*Work Overload*)

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban-bekan tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi, definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mengangkut, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.³³

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan karyawan yang menerima beban tersebut. Roland Vandenberghe dan A. Michael Huberman mengatakan “*work overload is defined as too many demands and too little time in which to meet them adequately, job complexity, work that is perceived as too difficult to complete*

³³ Manuaba, A, *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. (Surabaya: PT. Guna Wydia,. 2000)

satisfactorily”³⁴. Dapat diterjemahkan, kelebihan beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan dimana terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan itu juga ditandai dengan pekerjaan yang terlalu sulit untuk diselesaikan secara memuaskan.

Sementara itu, Agus dalam bukunya menjelaskan kelebihan beban kerja (*work overload*) sebagai tingkat tekanan dan kecepatan kerja yang melebihi ambang batas³⁵. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau pekerja tidak menggunakan keterampilan.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Melengkapi definisi-definisi di atas, Barbara L. Brock dan Marilyn L. Grady menjelaskan “*Work overload refers to an excessive amount of work that an administrator is expected to accomplish in a given time*”.³⁶ Dapat diartikan, beban kerja berlebih mengacu kepada jumlah pekerjaan berlebih yang diharapkan dapat dicapai oleh karyawan dengan waktu yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa ada tuntutan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan.

³⁴ Roland Vandenberghe dan A. Michael Roland Vandenberghe dan A. Michael, *Understanding and Preventing Teacher Burnout*, (USA: Cambridge University Press, 1999), hal. 151

³⁵ Agus M. Hardjana, *Konflik di Tempat Kerja*, (Jakarta: Penerbit Kanisius, 1994). hal.23

³⁶ Barbara L. Brock and Marilyn L. Grady. *Avoiding burnout: A principal's guide to keeping the fire alive*. (California: Corwin Press, Inc. A Sage Publication Company, Thousand Oaks, 2002), hal. 75

Senada dengan hal tersebut, Beverly Potter mengemukakan, “*Work overload means having more work than we can perform in a given time*”³⁷. Jika diartikan, kelebihan beban kerja berarti memiliki lebih banyak pekerjaan daripada yang kita dapat melakukan dalam jumlah waktu yang diberikan”. Dalam hal ini, jumlah pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah waktu yang disediakan bagi karyawan untuk menyelesaikannya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kelebihan beban kerja mengacu kepada memiliki lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam jumlah waktu tertentu.

Melayu S.P Hasibuan menganalisis beban kerja sebagai penentu pekerja yang menjadi tanggung jawab atau beban suatu satuan orang³⁸. Dalam hal ini beban kerja berkaitan dengan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Sementara itu Cunningham dalam bukunya *The Stress Management Sourcebook*, yang menyebutkan “*Work overload is the pressure of having too much work to do or feeling that one has too much to do is an obvious stressor*”³⁹. Yaitu kelebihan beban kerja merupakan sebuah tekanan dimana banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau perasaan memiliki banyak pekerjaan sebagai suatu pembangkit stres.

Senada dengan itu, *Wilhelm Kirch* menjelaskan “*Work overload happens when job demands exceed an individual's ability to deal with them; ie exceed the*

³⁷ Beverly A. Potter. *Overcoming Job Burnout*. (Ronin Publishing, Inv. Oakland, CA., 2005).p. 52

³⁸ Melayu S.P Hasibuan. *Management Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), h.50

³⁹ Cunningham, J. Barton. *The Stress Management ourcebook*. (USA: Lowell House. Illionis, 2000), hal. 113

*time and resources available*⁴⁰.” Yang diartikan, kelebihan beban kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menangani pekerjaan-pekerjaan itu, yakni melebihi waktu dan sumber daya yang tersedia.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tekanan atau tuntutan dimana banyak pekerjaan yang harus dikerjakan melebihi batas waktu dan sumber daya yang tersedia.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, karena kebutuhan untuk bekerja dengan jumlah jam yang sangat banyak, baik secara fisik maupun mental, sehingga merupakan sumber stres pekerjaan.

Seperti yang Wilkes et.al kemukakan dalam Nilufar, “*work overload any time constraints were significant contributors to work stress*”⁴¹. Jika diartikan, kelebihan beban kerja kapan saja adalah penentu yang signifikan dari stres kerja. Aizzat Mohd Nasurdin & T. Ramayah., S. Kumaresan juga mengemukakan “*Organisational stressor (conflict, blocked career, work overlaod) will be positively related to job stress*”⁴². Dapat diartikan, hal-hal pembangkit stres (konflik, hambatan karir, kelebihan beban kerja) akan berhubungan positif dengan stres kerja.

Begitu pula yang dikemukakan oleh Rubina Kazm et.al “*lack of resources, work overload and lack of communication and confort with supervisor*

⁴⁰ Wilhelm Kirch. *Encyclopedia of Public Helat* (University of Technology, 2008), hal. 1466

⁴¹ Nilufar Ahsan, et al., A Study of Job Stress on Job Satisfaction Among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, Vol.8, No. 1, 2009, hal.122

⁴² Aizzat Mohd Nasurdin., & T. Ramayah., S Kumaresan, “Organisational Stressor and Job Stress Among Managers: The Moderating Role of Neuroticism”, *Singapore Management Review* Vol. 27, No. 2, 2005, hal. 4

and colleagues have contributed to increase stress”⁴³. Dengan jelas ditegaskan bahwa kekurangan sumber daya, kelebihan beban kerja dan kurangnya komunikasi dengan supervisi dan teman-teman kuliah telah menjadi penyumbang penambah stres.

*Margolis et.al, mengemukakan “on representative national sample of 1496 employed persons, 16 years age or order. They found that work overload was significantly related to a number of symptoms or indicators of stress.”*⁴⁴

Dapat diartikan bahwa dalam sampel representasi nasional yang diujicobakan ke 1496 karyawan, yang berusia 16 tahun atau lebih. Mereka menemukan bahwa kelebihan beban kerja merupakan faktor yang signifikan berhubungan dengan gejala atau penentu dari stres.

Sementara itu, Usha R. Rout and Jaya K. Rout juga mengemukakan, *“both work overload and work underload are described by researchers as potential sources of stress. Quantitative overload refers to having too much to do in a given period of time. On the other hand qualitative overload refers to work that is too difficult for a person.”*⁴⁵ Jika diartikan, kelebihan beban kerja digambarkan oleh para peneliti sebagai sumber stres yang potensial. Kelebihan beban kuantitatif mengacu kepada memiliki banyak pekerjaan dengan periode waktu yang diberikan. Di lain pihak, kelebihan beban kualitatif mengacu pada pekerjaan yang terlalu sulit bagi seseorang.

⁴³ Rubina Kazm, Shehla Amjad, Delawar Khan, “Occupational Stress and its effect on job performance a case study of Medical house officers of district Abbottabad”, *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad*. Vol.23, No.3, 2008, hal.138

⁴⁴ Carol Wilkerson, *Fundamentals of Health at Work*. (Oakland: Ronin Publishing, Inc., 2002), hal. 14

⁴⁵ Usha R. Rout and Jaya K Rout, *Stress Management for Primary Health Care Professionals* (New York : Plenum Publishers, 2002), hal .27

Hal itu juga ditegaskan oleh Susan Cartwright “*The are two different types work overload. Quantitative overload refers to having too much to do. Qualitative overoverlaod refers to work that is too difficult for an individual*⁴⁶. Jika diterjemahkan “ada dua jenis yang berbeda mengenai kelebihan beban kerja. Kelebihan beban kuantitatif mengacu kepada memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Kelebihan beban kualitatif mengacu kepada pekerjaan yang terlalu sulit bagi seseorang.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kelebihan beban kerja mengacu kepada memiliki banyak pekerjaan dengan periode waktu yang diberikan (beban kerja kuantitatif) dan pekerjaan itu terlalu sulit untuk dikerjakan (beban kerja kualitatif).

Selain itu juga, Munandar Ashar Sunyoto menggambarkan kelebihan beban kerja (*work overload*) sebagai beban berlebih secara fisik seperti harus melakukan terlalu banyak hal, dimana hal tersebut termasuk dalam kategori beban berlebih kuantitatif. Sedangkan unsur yang menimbulkan beban berlebih kualitatif seperti desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat dengan tingkat kerumitan penyelesaian masalah yang tinggi⁴⁷.

Sedangkan menurut Peter A. Hancock and Paula A. Desmon “*Work overload can be of two different types. Quantitative overload refers to simply having too much work. Qualitative overlaod refers to work that is too difficult for*

⁴⁶Susan Cartwright and Cary L. Cooper, *Managing Workplace Stress*. (California: SAGE Publications, Inc., 1997), hal. 120

⁴⁷Munandar Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), hal.112

*an individual*⁴⁸. Dapat diartikan bahwa beban kerja berlebih dapat dibedakan atas 2 jenis. Kelebihan beban kuantitatif mengacu kepada memiliki banyak pekerjaan. Kelebihan beban kualitatif mengacu pada pekerjaan yang terlalu sulit bagi seseorang.

Greenglass, Burke, & Moore juga menegaskan “*Work overload refers to a situation where multiple demands exceed available resources and may be either qualitative or quantitative. Quantitative overload refers to employees perceptions that they have too many tasks to perform within a specified time. Qualitative overload describes the difficulty of a given task*”⁴⁹. Dapat diartikan bahwa kelebihan beban kerja mengacu kepada suatu keadaan dimana permintaan melebihi beberapa sumber daya yang tersedia dan dapat berupa beban kualitatif atau kuantitatif. Kelebihan beban kuantitatif mengacu pada persepsi karyawan bahwa mereka memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilakukan dalam waktu yang ditentukan. Sebaliknya, kelebihan beban kualitatif menggambarkan sulitnya pekerjaan yang diberikan.

Leiter dan Schaufeli dalam Nasurdin menjelaskan “*work overload describes a perception that one has too much to do*”⁵⁰. Jika diartikan, kelebihan beban kerja mendeskripsikan persepsi terhadap pekerjaan yang terlalu banyak untuk dikerjakan.

⁴⁸ Peter A. Hancock and Paula A. Desmond, *Stress, Workload, and Fatigue*. (New Jersey: 2001), hal .243

⁴⁹ Olugbenga Jelil, Joseph Mubo, “Emotional and Behavioral Reactions to Work Overload: Self-Efficacy as a Moderator”, *Current Research in Social Psychology*, Volume 13, No. 4, 2007, p. 88

⁵⁰ Ahmad Zainal Abidin, The Impact of Work Overload and Job Involvement on Work-Family-Conflict Among Malaysian Doctors, Vol. 5: Labuan e-Journal of Muamalat and Society, (Malaysia, LJMS, 2011), p. 3

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kelebihan beban kerja (*work overload*) mengacu kepada persepsi karyawan akan banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang dapat dibedakan atas kelebihan beban kerja kuantitatif dan kualitatif.

Menurut Winnubst *e. al*, seperti yang dikutip oleh Burchell, David Ladipo and Frank Wilkinson dalam bukunya, “*work overload defined as the degree to which employees, in the course of their job, have to deal with too high work demands, which force them to make use of reserve capacities*⁵¹. Jika diartikan, kelebihan beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbandingan yang mana karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaannya, harus berhadapan dengan terlalu tinggi permintaan pekerjaan, yang memaksa mereka menggunakan seluruh kemampuan.

Burchell, David Ladipo and Frank Wilkinson juga mengemukakan dalam buku yang sama “*the literature also makes a distinction between the qualitative and quantitative aspects of a person’s overload. The former relates to the difficulty and complexity of their work, whereas the latter refers to the amount of work they have to do. The effect of quantitative work overload: having too much to do, in too little time, at too high a pace, with too few resources*⁵². Yang diartikan, literatur juga membuat perbedaan antara aspek kelebihan beban kerja kualitatif dan kuantitatif seseorang. Yang pertama berkaitan dengan kesulitan dan kompleksitas dari pekerjaan mereka, sedangkan yang kedua mengacu pada jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Efek dari kelebihan beban kerja *quantitative*:

⁵¹ Burchell, David Ladipo and Frank Wilkinson, *Job Insecurity and work intensification*. (London: Routledge 11 New Fetter Lane, 2002, hal. 95

⁵² *Ibid.*, hal. 95

memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, dalam waktu terlalu sedikit, pada kecepatan terlalu tinggi, dengan terlalu sedikit sumber daya.

Dapat disimpulkan kelebihan beban kerja berkaitan dengan permintaan pekerjaan yang terlalu tinggi dengan tingkat kompleksitas tinggi sedangkan waktu dan skill terlalu sedikit. Beban kerja berlebih akan membutuhkan waktu untuk bekerja dengan jumlah jam yang sangat banyak untuk menyelesaikan semua tugas yang telah ditetapkan, dan ini yang merupakan sumber *work overload*. Setiap pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan secara cepat, dalam waktu sesingkat mungkin. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih .

Berdasarkan semua teori tentang kelebihan beban kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kelebihan beban kerja (*work overload*) adalah persepsi karyawan terhadap kapasitas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang melebihi sumber daya yang tersedia, dibedakan atas kelebihan beban kuantitatif (*quantitative overload*) dan kelebihan beban kualitatif (*qualitative overload*).

B. Kerangka Berpikir

Keberhasilan dari sebuah perusahaan tidak lepas dari peran karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karyawan merupakan aset dan juga sumber daya yang paling utama dalam suatu perusahaan. Keberhasilan dan eksistensi suatu perusahaan ditentukan oleh para karyawannya. Bila kinerja karyawan baik,

maka produktivitas perusahaan juga baik. Namun jika karyawan mengalami stres dalam kaitannya dengan pekerjaannya, hal ini dapat menghambat kinerja karyawan tersebut dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Karena itu stres kerja pada karyawan harus dicegah dan diatasi kemungkinan terjadinya demi menjaga kinerja perusahaan agar lebih baik.

Stres kerja merupakan suatu respon dari dalam diri individu yang disebabkan oleh faktor-faktor dari dalam diri individu, organisasional dan lingkungan fisik pekerjaan, yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis serta perilaku seseorang. Pendekatan mengenai stres kerja menekankan kepada faktor-faktor yang menggambarkan reaksi psikologis, fisik serta perilaku individu dalam menghadapi tekanan-tekanan yang ada dalam lingkungan kerjanya.

Dampak adanya stres dapat dibedakan pada dampak emosional dan fisik. Dampak emosional seperti: kelelahan yang membuat pekerja tidak fokus pada pekerjaan, kemampuan untuk mengingat informasi menjadi sangat terbatas dan berpengaruh pada proses pengambilan keputusan, menutup diri, depresi, dan harga diri rendah. Sedangkan dampak fisik seperti sakit kepala karena tegang, sakit kepala migrain, cemas, saraf, pilek, penyakit jantung koroner bahkan kanker.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah kelebihan beban kerja (*work overload*). Kelebihan beban kerja (*work overload*) adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut melebihi sumber daya yang dimiliki. Kelebihan beban kerja (*work overload*) dapat dibedakan atas kelebihan beban

kerja kuantitatif (*quantitatif overload*) dan kelebihan beban kerja kualitatif (*qualitative overload*)

Kelebihan beban kerja (*work overload*) mengacu kepada banyaknya jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jumlah pekerjaan yang di luar batas kewajaran dan waktu kerja yang tidak sesuai mengakibatkan karyawan tersebut mengalami kelebihan beban kerja (*work overload*). Karyawan yang dituntut untuk bekerja dengan cepat dan melakukan banyak pekerjaan di luar batas kemampuannya akan menyebabkan karyawan tersebut mengalami tekanan. Jika kondisi ini terus-menerus berlanjut, akan menyebabkan karyawan tersebut tidak mampu untuk mengatasinya dan dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun mentalnya.

Hal tersebut mencerminkan bahwa semakin tinggi kelebihan beban kerja (*work overload*) yang dialami oleh karyawan artinya makin tinggi pula stres kerja pada karyawan tersebut.

C. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan pada deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, adalah "terdapat hubungan yang positif antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja". Semakin tinggi kelebihan beban kerja (*work overload*) maka stres kerja juga akan semakin tinggi. Dan sebaliknya, semakin rendah kelebihan beban kerja (*work overload*) maka stres kerja juga akan rendah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang didasarkan pada data-data yang benar dan sesuai dengan fakta, serta dapat dipercaya untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja pada PT. Harapan Widyatama Pertiwi di Jakarta Utara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Harapan Widyatama Pertiwi yang beralamat di Jl. Agung Karya V No. 8-9 Sunter, Jakarta Utara. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena bergerak di bidang produksi pipa yang berada di lokasi strategis di pusat kota Jakarta. Alasan berikutnya pemilihan perusahaan tersebut sebagai tempat penelitian adalah karena di PT. Harapan Widyatama Pertiwi terdapat masalah yang relevan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, terhitung dari bulan April sampai dengan Juni 2012. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X) yaitu kelebihan beban kerja (*work overload*) sebagai variabel yang mempengaruhi, dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah stres kerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Harapan Widyatama Pertiwi yang berjumlah 541 karyawan. Populasi terjangkau adalah karyawan yang berada di kantor pusat yang berjumlah 75 karyawan terdiri dari 4 divisi (*Pabrikasi, Quality Control, Injection, Compoun Suhar*).

Penentuan jumlah sampel dengan taraf kesalahan 5%, maka sampel yang diambil sebanyak 62 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional. Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa:

⁵³ Sugiyono, Statistika untuk penelitian, (Bandung, CV Alfabeta, 2007), h. 61

Ada kalanya banyaknya subyek yang terdapat pada setiap kelas tidak sama. Oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap kelas ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subyek dalam masing-masing kelas tersebut.⁵⁴

Cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1
Proses Perhitungan Pengambilan Sampel Karyawan
PT. Harapan Widyatama Pertiwi

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
Pabrikasi	22 orang	$22/75 \times 62 = 18,18$	18 orang
<i>Quality Control</i>	17 orang	$17/75 \times 62 = 14,05$	14 orang
<i>Injection</i>	14 orang	$14/75 \times 62 = 11,57$	12 orang
<i>Compoun Suhar</i>	22 orang	$22/75 \times 62 = 18,18$	18 orang
Jumlah	75 Orang		62 orang

E. Instrumen Penelitian

1. Stres Kerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan adanya gejala-gejala psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu.

b. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan penilaian diri karyawan terhadap aspek psikologis, fisiologis dan perilaku karyawan yang dialami oleh karyawan karena kondisi kerja yang di berada luar batas kemampuan karyawan tersebut. Data stres kerja diukur

⁵⁴ Cholid Narbuko, Metodologi Penelitian, (jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 111

dengan menggunakan instrumen skala likert yang mencerminkan reaksi psikologis dengan sub indikator bersikap acuh tak acuh, marah, sifat mengesalkan, gelisah. Serta reaksi fisiologis dengan sub indikator kelelahan, sakit kepala, perilaku makan yang tidak normal. Dan terakhir, reaksi perilaku dengan indikator gangguan tidur, kesalahan keputusan dan meningkatnya ketidakhadiran.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang mengukur stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.2

Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja (Variabel Y)

Indikator	Sub Indikator	Butir sebelum uji coba		Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Reaksi Psikologis	Acuh tak acuh	4, 21, 30	16*	2, 16, 24	
	Marah	1, 11, 14	12*	1, 8, 10	
	Sifat Mengesalkan	10, 22		7, 17	
	Gelisah	7, 9, 15		4, 6, 11	
Reaksi Fisiologis	Kelelahan	5, 25		3, 20	
	Sakit Kepala	6*, 17, 26		12, 21	
	Perilaku Makan yang tidak Normal	8, 18		5, 13	
Reaksi Perilaku	Gangguan Tidur	28, 2*, 20	3*	22, 15	
	Kesalahan Keputusan	19, 23	27*	14, 18	
	Meningkatnya Ketidakhadiran	13, 24, 29		9, 19, 23	
	Jumlah	26	4	24	0

*) butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabell III.3.

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Stres Kerja (Variabel Y)

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-Kadang	3	3
4	Hampir Tidak Pernah	2	4
5	Tidak Pernah	1	5

d. Validitas Instrumen

Tahapan pengembangan instrumen stres kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 30 butir pertanyaan yang yang mengacu kepada indikator-indikator variabel stres kerja seperti terlihat pada tabel III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen diuji validitas konstruk untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel stres kerja. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan di Bagian Marketing, Penjualan, Keuangan, *Accounting*, *Moff and Crusher*, dan *Maintenance*.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r = \frac{\sum X \cdot X_t}{\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien Korelasi
 X : Skor X
 $\sum X$: Jumlah Skor data x
 X_t : Jumlah nilai total sampel
 $\sum X_t$: Skor Total sampel

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid dan sebaliknya, didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 30 pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat 6 butir soal yang didrop, yaitu butir pertanyaan nomor 2, 3, 6, 12, 16, dan 27, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 24 butir soal

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

dimana:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir instrumen

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_t^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

n : Jumlah sampel

Berdasarkan rumus diatas, butir yang dinyatakan valid mendapat jumlah varians ($\sum S_i^2$) sebesar 26,76 dan varians total (S_t^2) sebesar 225,96. kemudian dimasukan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan mendapat skor reliabilitas (r_{ii}) sebesar 0.920. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian stres kerja telah memiliki reliabilitas yang tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 24 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur stres kerja.

2. Kelebihan Beban Kerja (*Work Overload*)

a. Definisi Konseptual

Kelebihan beban kerja (*work overload*) adalah persepsi karyawan terhadap kapasitas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang melebihi sumber daya yang tersedia, dibedakan atas kelebihan beban kuantitatif (*quantitative overload*) dan kelebihan beban kualitatif (*qualitative overload*).

b. Definisi Operasional

Kelebihan beban kerja (*work overload*) merupakan penilaian diri karyawan yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencerminkan kelebihan beban kuantitatif (*quantitative overlaod*) sebagai indikator dan sub indikator, memiliki banyak pekerjaan, waktu kerja, kecepatan kerja. Serta kelebihan beban kuantitatif (*quantitative overload*) sebagai indikator dan sub indikator, kompleksitas kerja, dan *skill* karyawan.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang mengukur kelebihan beban kerja (*work overload*) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Kelebihan Beban Kerja (Variabel X)

Indikator	Sub Indikator	Butir Sebelum Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kelebihan Beban Kuantitatif <i>(Quantitative Overload)</i>	Memiliki Banyak Pekerjaan	4, 2, 11, 14*, 19		3, 2, 8, 14	
	Waktu Kerja	8, 12, 9, 10	16	5, 9, 6, 7	12
	Kecepatan Kerja	13, 1	5*	10, 1	
Kelebihan Beban Kualitatif <i>(Qualitative Overload)</i>	Kompleksitas Kerja	20, 6, 7*, 15	3*	15, 4, 11	
	Skill Karyawan	17, 18*, 22	21*	13, 16	
	Jumlah	18	4	15	1

Keterangan:

*) butir pernyataan yang drop

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel III.5

Tabel III.5

Skala Penilaian untuk Kelebihan Beban Kerja (Variabel X)

No.	Kategori Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang Setuju	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Kelebihan Beban Kerja (*Work Overload*)

Tahapan pengembangan instrumen kelebihan beban kerja (*work overload*) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 22 butir pertanyaan yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kelebihan beban kerja (*work overload*) seperti yang terlihat pada tabel III.4.

Tahap berikutnya konsep instrumen diuji validitas konstruk untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kelebihan beban kerja (*work overload*). Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan di Bagian Marketing, Penjualan, Keuangan, *Accounting*, *Moff and Crusher*, dan *Maintenance*.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i . x_t}{\sum X_i^2 . X_t^2}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

X_i = Skor X

$\sum X_i$ = Jumlah Skor data x

X_t = Jumlah nilai total sampel

$\sum X_t$ = Skor Total sampel

$\sum X_i X_t$ = Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid akan di drop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 22 pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat 6 butir soal yang drop, yaitu butir pertanyaan nomor 3, 5, 7, 14, 18, dan 21, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 16 butir soal.

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

dimana:

r_{ii} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir instrumen

S_i^2 = Varians butir

S_t^2 = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_t^2 = Varians butir

$\sum X^2$ = Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = Jumlah sampel

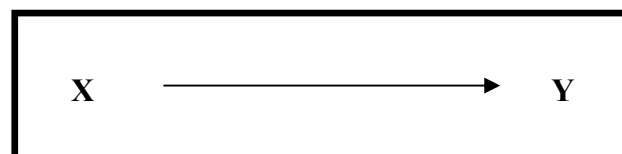
Berdasarkan rumus diatas, butir yang dinyatakan valid mendapat jumlah varians ($\sum S_i^2$) sebesar 16,60 dan varians total (S_t^2) sebesar 98,69. Kemudian dimasukan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan mendapat skor reliabilitas (r_{ii})

sebesar 0.887. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian kelebihan beban kerja (*work overload*) memiliki reliabilitas yang tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 16 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kelebihan beban kerja (*work overload*).

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (*work overload*) dan variabel Y (stres kerja), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (*Work Overload*)

Y : Variabel Terikat (Stres Kerja)

→ : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran penelitian yang dilakukan peneliti, yang mana kelebihan beban kerja (*work overload*) sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi, sedangkan stres kerja merupakan variabel terikat yang dipengaruhi.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X). Adapun perhitungan persamaan regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁵⁵

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Ketetangan:

$\sum Y$: Jumlah skor Y

$\sum X$: Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

a : Konstanta

\hat{Y} : Persamaan regresi

⁵⁵ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 266-267

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:⁵⁶

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

$F(Z_i)$ = merupakan peluang baku

$S(Z_i)$ = merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik:

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian:

Jika L_o (hitung) < L_t (tabel), maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau tidak linier.

⁵⁶ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2001), h. 465

Hipotesis Statistika :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X \qquad H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, persamaan regresi dinyatakan linier jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \beta \leq 0 \qquad H_1 : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0

Untuk mengetahui keberartian regresi linier diatas digunakan tabel ANAVA berikut ini:

Tabel III.6
Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}}$	Fo < Ft Maka regresi Berbentuk Linear
Galat Kekeliruan	n-k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$		

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:⁵⁷

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment

$\sum X$ = jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam sebaran Y

⁵⁷ Iqbal Hasan, Analisis data penelitian dengan statistik, (Jakarta, Bumi Aksara, 2004), hal. 61

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Menggunakan Uji T untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus:⁵⁸

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = skor signifikansi koefisien korelasi

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik:

$$H_0: \rho \leq 0$$

$$H_1: \rho > 0$$

Kriteria Pengujian:

Tolak H_0 jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien korelasi signifikan dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.

⁵⁸ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 230

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (stres kerja) ditentukan X (*work overload*) dengan menggunakan rumus :⁵⁹

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien Korelasi *Product Moment*

⁵⁹ Jonathan Sarwono dan Tutty Martadiredja, *Riset Bisnis untuk Pengambilan Keputusan*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 202

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Stres kerja

Data stres kerja (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian atau kuisioner dengan menggunakan skala sikap (*likert scale*) sebanyak 24 butir pernyataan yang terdiri dari tiga indikator, yakni reaksi psikologis, reaksi fisiologis, dan reaksi perilaku. Responden berasal dari karyawan PT. Harapan Widyatama Pertiwi 62 orang. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 26 dan skor tertinggi 91, skor rata-rata 57,39, varians sebesar 230,536 dan simpangan baku adalah sebesar 15,183 (proses perhitungan pada lampiran 25).

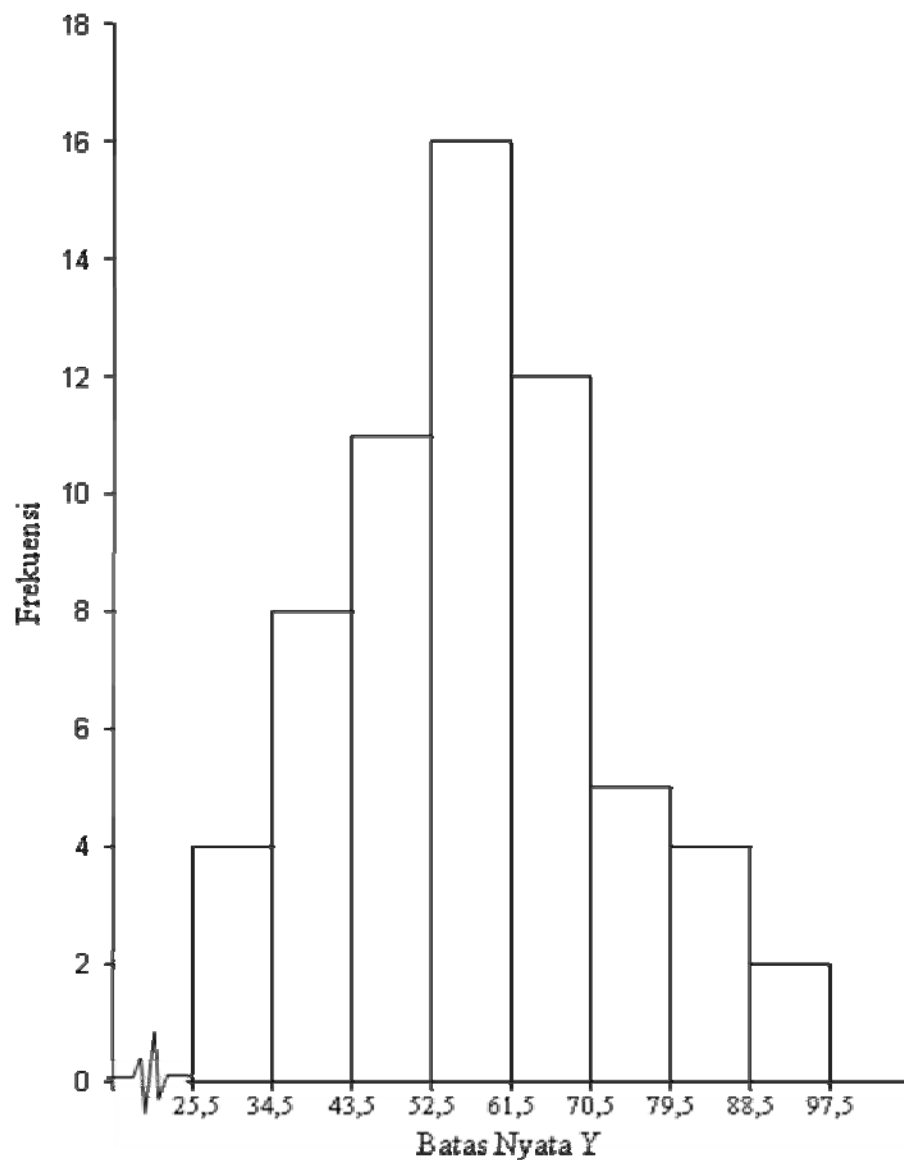
Berdasarkan indikator dari stres kerja yang meliputi reaksi psikologis, reaksi fisiologis, dan reaksi perilaku. Setelah dilakukan perhitungan tiap-tiap indikator, maka dapat disimpulkan skor indikator terbesar stres kerja yaitu pada indikator reaksi psikologis, yakni sebesar 45,57%. Dan pada indikator stres kerja, skor sub indikator tertinggi terdapat pada marah sebesar 25,41%. Sehingga dapat dikatakan indikator reaksi psikologis sangat menentukan variabel stres kerja.

Distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut ini, dimana rentang skor adalah 65, kelas interval adalah 7 dan panjang kelas adalah 9 (proses perhitungan pada lampiran 21).

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Stres Kerja)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
26	-	34	25.5	34.5	4	6.5%
35	-	43	34.5	43.5	8	12.9%
44	-	52	43.5	52.5	11	17.7%
53	-	61	52.5	61.5	16	25.8%
62	-	70	61.5	70.5	12	19.4%
71	-	79	70.5	79.5	5	8.1%
80	-	88	79.5	88.5	4	6.5%
89	-	97	88.5	97.5	2	3.2%
Jumlah					62	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel stres kerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1.



Gambar IV.1
Grafik Stres Kerja (Variabel Y)

Berdasarkan grafik histogram IV.1 di atas, dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel stres kerja yaitu terletak pada interval kelas ke 4 (empat) dengan batas nyata 52,5 - 61,5 dengan frekuensi relatif sebesar 25,8%. Kelas terendah

variabel stres kerja yaitu terletak pada interval kelas 8 (delapan) dengan batas nyata yaitu 88,5 – 97,5 dengan frekuensi relatif sebesar 3,2%.

2. Data Kelebihan Beban Kerja (*Work Overload*)

Data kelebihan beban kerja (variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian atau kuisioner dengan menggunakan skala sikap (*likert scale*) sebanyak 16 butir pernyataan yang terdiri dari dua indikator, yakni kelebihan beban kerja kuantitatif (*quantitative overload*) dan kelebihan beban kerja kualitatif (*qualitative overload*). Responden berasal dari karyawan PT. Harapan Widyatama Pertiwi sebanyak 62 orang. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 20 dan skor tertinggi 76 skor rata-rata 45,79 Varians sebesar 164,168 dan simpangan baku adalah sebesar 12,813 (proses perhitungan pada lampiran 25).

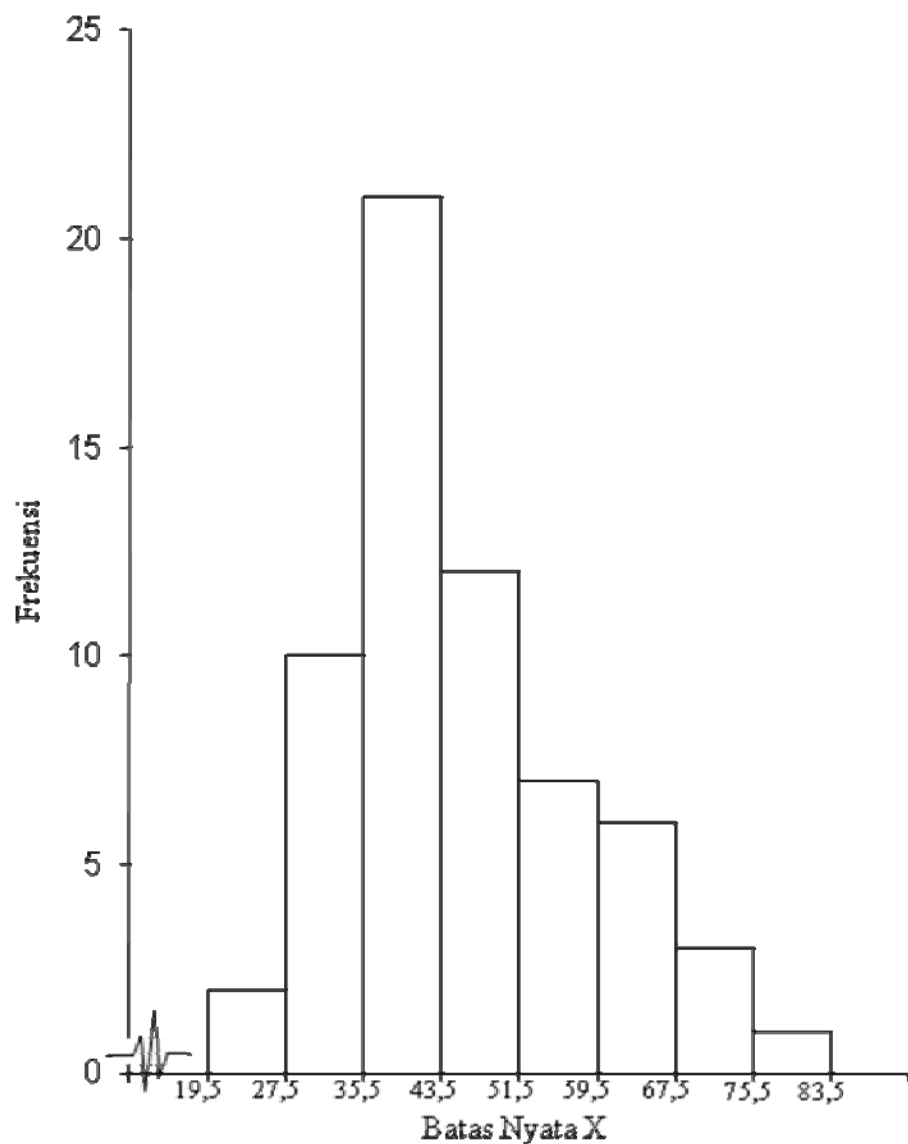
Berdasarkan indikator dari kelebihan beban kerja (*work overload*) yang meliputi kelebihan kuantitatif (*quantitative overload*) dan kelebihan kualitatif (*qualitative overload*). Setelah dilakukan perhitungan tiap-tiap indikator, maka dapat disimpulkan skor indikator terbesar kelebihan beban kerja (*work overload*) yaitu pada indikator kelebihan kuantitatif (*quantitative overload*), yakni sebesar 70,80%. Dan pada indikator reaksi kelebihan kuantitatif (*quantitative overload*), skor sub indikator tertinggi terdapat pada waktu kerja sebesar 41,34%. sehingga dapat dikatakan indikator kelebihan kuantitatif (*quantitative overload*) sangat menentukan variabel stres kerja.

Distribusi frekuensi data kelebihan beban kerja (*work overload*) dapat dilihat pada tabel IV.2 berikut ini, dimana rentang skor adalah 56, kelas interval adalah 7, dan panjang kelas adalah 8 (proses perhitungan pada lampiran 20).

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Variabel X (*Work Overload*)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
20	-	27	19.5	27.5	2	3.2%
28	-	35	27.5	35.5	10	16.1%
36	-	43	35.5	43.5	21	33.9%
44	-	51	43.5	51.5	12	19.4%
52	-	59	51.5	59.5	7	11.3%
60	-	67	59.5	67.5	6	9.7%
68	-	75	67.5	75.5	3	4.8%
76	-	83	75.5	83.5	1	1.6%
Jumlah					62	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel kelebihan beban kerja (*work overload*), berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2.



Gambar IV.2

Grafik *Work Overload* (Variabel X)

Berdasarkan grafik histogram IV.2 dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel kelebihan beban kerja (*work overload*) yaitu terletak pada interval kelas ke 3 (tiga) dengan batas nyata 35,5 - 43,5 dengan frekuensi relatif sebesar 33,9%. Kelas terendah variabel kelebihan beban kerja (*work overload*) yaitu terletak pada

interval kelas 8 (delapan) dengan batas nyata yaitu 75,7 – 83,5 dengan frekuensi relatif sebesar 1,6% (proses perhitungan pada lampiran 20).

B. Persyaratan Analisis Data

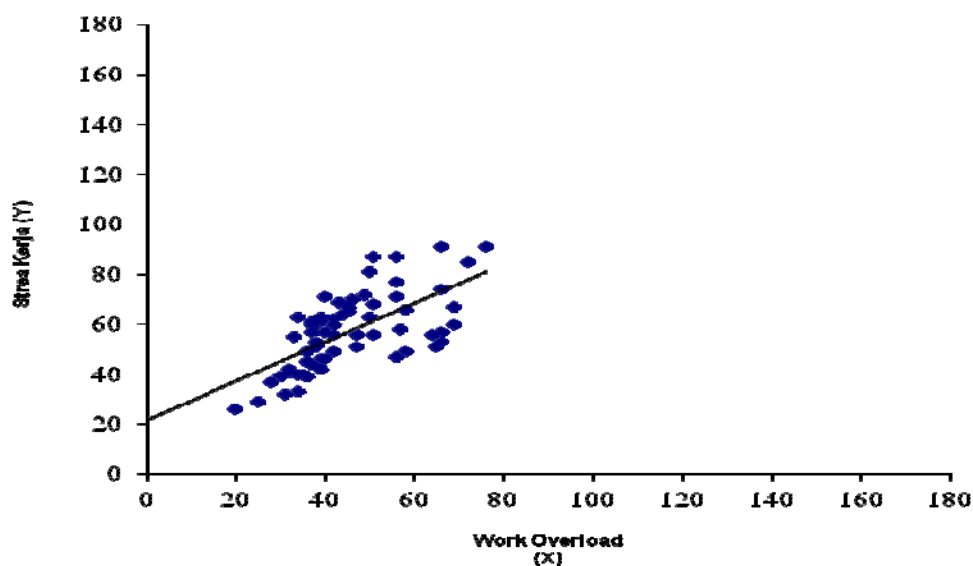
1. Perhitungan Persamaan Regresi

Persamaan regresi untuk penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana karena hanya ada dua variabel yaitu kelebihan beban kerja (*work overload*), sebagai variabel bebas dan variabel stres kerja sebagai variabel terikat.

Analisis regresi linier data penelitian kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja menghasilkan arah regresi sebesar 0,780 dan konstanta sebesar 21,68. Dengan demikian bentuk hubungan antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja mempunyai persamaan regresi $\hat{Y} = 21,68 + 0,780X$. (proses perhitungan pada lampiran 27).

Persamaan regresi ini menggambarkan setiap peningkatan satu skor kelebihan beban kerja (*work overload*) akan menyebabkan kenaikan stres kerja sebesar 0,780 pada konstanta 21,68.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja (*work overload*) bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan stres kerja, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Persamaan regresi $\hat{Y} = 21,68 + 0,780X$. Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar IV.3 berikut:



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 21,68 + 0,780X$

2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data yang dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan Uji *Liliefors* pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) Untuk sampel sebanyak 62 responden. Dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan menghasilkan $L_o = 0,1004$, sedangkan $L_t = 0,1135$, ini menunjukkan bahwa $L_o < L_t$, yang berarti H_o diterima sehingga dapat disimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal (proses perhitungan pada lampiran 31).

C. Pengujian Hipotesis

Hubungan antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja.

Tabel IV.3

Tabel Anava untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi *Work Overload* dengan Stres Kerja
 $\hat{Y} = 21,68 + 0,780X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	62	218246.00			
Regresi (a)	1	204183.29			
Regresi (b/a)	1	6089.41	6089.41	45.82*	4.00
Sisa	60	7973.30	132.89		
Tuna Cocok	29	3885.80	133.99	1.02**	1.82
Galat Kekeliruan	31	4087.50	131.85		

*) Regresi Signifikan ($F_{hitung} = 45,82 > F_{tabel (0,05;1/60)} = 4,00$)

**) Regresi Linear ($F_{hitung} = 1,02 < F_{tabel (0,05;29/31)} = 1,82$)

1. Uji Keberartian Regresi

Pengujian keberartian regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis berarti atau tidak (signifikan). Pengujian keberartian regresi dilakukan dengan kriteria pengujian regresi berarti (signifikan) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya H_0 ditolak.

Dan dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 45,82$ sedangkan $F_{tabel} = 4,00$. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah

H_0 ditolak, yang berarti persamaan regresi adalah signifikan (proses perhitungan pada lampiran 34).

2. Uji Linearitas

Pengujian linieritas persamaan regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis linear atau tidak. Pengujian linearitas persamaan regresi dilakukan dengan kriteria pengujian berbentuk linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang artinya H_0 diterima.

Dan dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1,02$ sedangkan $F_{tabel} = 1,82$. Ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 diterima, yang berarti persamaan regresi berbentuk linier (proses perhitungan di lampiran 35).

3. Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja dengan rumus *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,658$. (proses perhitungan pada lampiran 37). Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja sebesar 43,30% (proses perhitungan pada lampiran 39).

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji keberartian (signifikasi) koefisien korelasi antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja dengan menggunakan Uji-t, dengan kriteria pengujian H_0 ditolak dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Perhitungan menghasilkan $t_{hitung} = 6,77$, t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 memperoleh nilai 2,66. Maka dari hasil

pengujian didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,77 > 2,66$ (proses perhitungan pada lampiran 38). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja. Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.4.

Tabel IV.4
Pengujian signifikansi koefisien korelasi sederhana antara variabel X dan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
X dan Y	*0,658	43,30%	6,77	2,66

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y (stres kerja) ditentukan oleh variabel X (*work overload*), yaitu $r_{xy}^2 = (0,658^2) = 0,4330$ (proses perhitungan pada lampiran 39). Sehingga dapat dikatakan bahwa 43,30% variasi stres kerja ditentukan oleh kelebihan beban kerja (*work overload*).

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 21,68 + 0,780X$ adalah signifikan dan linear. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor kelebihan beban kerja (*work overload*) (X) dapat menyebabkan kenaikan stres kerja (Y) sebesar 0,780 pada konstanta 21,68.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,658, dan t_{hitung} sebesar $6,77 > t_{tabel}$ sebesar 2,66, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan positif antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja (perhitungan di lampiran 38). Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 43,30%. Hasil ini menunjukkan 43,30% variasi stres kerja ditentukan oleh kelebihan beban kerja (*work overload*). Kontribusi positif yang diberikan kelebihan beban kerja (*work overload*) terhadap stres kerja sebanyak 43,30% dan sisanya 56,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui adanya hubungan positif antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa kelebihan beban kerja (*work overload*) memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan stres kerja, atau semakin tinggi kelebihan beban kerja (*work overload*), maka semakin tinggi pula stres kerja.

E. Keterbatasan Hasil Penelitian

Walaupun penelitian ini sudah menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, namun peneliti merasa belum sepenuhnya berada pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, antara lain:

1. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan, sedangkan faktor yang diteliti memiliki terbatas hanya pada *work overload* dengan stres kerja.

2. Sampel penelitian yang tidak begitu banyak dibandingkan jumlah seluruh karyawan di PT. Harapan Widyatama Pertiwi, sehingga ada kemungkinan data kurang representatif.
3. Keterbatasan kemampuan peneliti untuk meneliti variabel terkait secara lebih mendalam dan menyeluruh.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres kerja merupakan merupakan reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya.
2. Kelebihan beban kerja (*work overload*) merupakan persepsi karyawan terhadap kapasitas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang melebihi sumber daya yang tersedia, dibedakan atas kelebihan beban kuantitatif (*quantitative overload*) dan kelebihan beban kualitatif (*qualitative overload*).
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan positif antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja pada karyawan di PT. Harapan Widyatama Pertiwi sebesar 43,30 %, sehingga jika kelebihan beban kerja (*work overload*) meningkat, maka stres kerja pada karyawan juga akan meningkat,
4. Indikator yang paling berpengaruh pada stres kerja reaksi psikologis dengan skor sebesar 45,57% dan dengan sub indikator paling berpengaruh yakni

marah sebesar 25,41%. Sedangkan untuk kelebihan beban kerja (*work overload*), indikator yang paling berpengaruh adalah (kelebihan beban kerja kuantitatif (*quantitative overload*) dengan skor sebesar 70,80% dan dengan sub indikator paling berpengaruh yakni waktu kerja sebesar 41,34%.

5. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh, koefisien determinasi sebesar 43,30% variasi stres kerja ditentukan oleh kelebihan beban kerja (*work overload*), dan sisanya sebesar 56,70% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian yaitu kelebihan beban kerja (*work overload*) mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT. Harapan Widyatama Pertiwi.

Dengan memperhatikan tingkat kelebihan beban kerja (*work overload*) dan mengelolanya dengan baik, perusahaan dapat mengurangi resiko kelebihan beban kerja (*work overload*) sehingga kemungkinan stres kerja pada karyawan dapat di kurangi.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara kelebihan beban kerja (*work overload*) dengan stres kerja dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa kelebihan beban kerja (*work overload*) mempengaruhi stres kerja karyawan. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Harapan Widyatama Pertiwi, yaitu:

1. Perusahaan hendaknya menyesuaikan jumlah pekerjaan dan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas.
2. Karyawan perlu diberikan pelatihan yang lebih intensif untuk bisa menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kondisi psikologis karyawan merupakan indikator stres kerja paling berpengaruh, maka hendaknya perusahaan lebih lagi memperhatikan kondisi psikologis karyawan. Dalam hal ini, perusahaan bisa melakukan kegiatan konseling rutin dan kegiatan sosial antar karyawan guna membangun keakraban dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, Nilufar, *et al.* A Study of Job Stress on Job Satisfaction Among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*. Vol.8, 2009, 1, hal. 122
- A, Manuaba,. “*Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya: PT. Guna Wydia.. 2000
- Ayres, Richard M., George S. Flanagan., *Preventing Law Enforcement Stress: The organization’s role*. Washington DC: Bureau of Justice Assistance
- Barling, Julian and Cary L. Cooper. *The Sage Handbook of Organizational Behavior, Vol. 1: Micro Perspectives*. London: SAGE Publications, 2008
- Barton J, Cunningham, *The Stress Management ourcebook*. (Lowell House. Illionis. USA, 2000
- Brock L, Barbara, Marylyn L. Grady. *Avoiding burnout: A principal’s guide to keeping the fire alive*. Corwin Press. Inc. A Sage Publication Company, Thousand Oaks, California, 2002
- Brown, Stanley, *et al.*. *Exercise Psychology, Basic of Human Movement in Health and Disease*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2006
- Bun, Chan Kwok, *Work Stress and Coping Among Professionals*. Leiden: Koninklijke, 2007
- Cartwright Susan, Cary L. Cooper. *Managing workplace stress*. (SAGE Publications, Inc. California, 1997).p.120
- F, George ., *Encyclopedia of Stress*, (California, Academic Press, 2000), h. 537
- Giacalone, Robert A., Carole L. Jurkiewicz. *Handbook of Worplace Spirituality and Organizational Performance*, Second Edition. New York, M.E Sharpe, Inc., 2010
- Gold, Liza H. *Sexual Harassment : Psychiatric Assessment in Employment Litigation*. Arlington: American Psychiatric Publishing, Inc, 2004

- Griffeth, Rodger., Peter Hom. *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*. USA: Information Publishing. Inc, 2004
- Gurung, Regan A. R. *Health Psychology: A Cultural Approach*. California: Wadsworth, Cengage Learning, 2010
- Hancock A. Peter, Paula A. Desmond. Stress, Workload, and Fatigue. (Mahwah, New Jersey.2001).p.243
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Hasibuan, S.P, Melayu. *Management Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Huber, Diane L. *Leadership and Nursing Care Management*, Third Edition. Pennssylvania: Elsevier, 2006
- Jelil, Olugbenga. Joseph Mubo, *Emotional and Behavioral Reactions to Work Overload: Self-Efficacy as a Moderator*, Current Research in Social Psychology-Volume 13, Number 4, 2007
- Kazm Rubina, Shehla Amjad, Delawar Khan. *Occupational Stress and its effect on job performance a case study of Medical house officers of district Abbottabad*. (Journal of Ayub Medical College, Abbottabad. Vol.23,No.3, 2008. p. 138
- Kirch. Wilhelm *Encyclopedia of Public Helat*. University of Technology, 2008
- Kusluvan, Salih. *Managing Employee Attitude and Behaviours in The Tourism and Hospitality*. New York: Nova Science Publishers, Inc., 2003
- Ladipo, David Burchell, Frank Wilkinson. *Job Insecurity and work intensification..* London: Routledge 11 New Fettr Lane, 2002
- Losyk, Bob. *Get a rip!: Overcoming Stress and Thriving in The Workplace*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005
- McShane S., Sandra Steen., *Canadian Organizational Behaviour*, (New York: McGrawhill, 2007
- Munandar, Ashar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2001

- Nasurdin, Aizzat Mohd , T. Ramayah., S Kumaresan. Organisational Stressor and job stress among managers: the moderating role of neuroticism. (*Singapore Management Review* Vol.27, 2005, 2, . p.4.
- Pestoff, Victor A. *A Democratic Architecture for The Welfare State*. New York: Routledge, 2009
- Potter A. Beverly. *Overcoming Job Burnout*. (Ronin Publishing, Inv. Oakland, CA., 2005).p. 52
- Rosi M. Anna, Pamela L. Perrewe, dan Steven L. Sauter. *Stress and Quality of Working Life : Current Perspective in Occupational*. USA: Information Age Publishing, Inc, 2006
- Rout R. Usha, jaya K . Rout. *Stress Management for Primary Helath Care Professionals*. New York: Plenum Publisers, New York, 2002
- Srivastava, S. K. *Applied and Community Psychology: Trends and Directions, Vol. 2*. New Delhi: Sarup & Sons, 2005
- Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, Bandung,: CV Alfabeta, 2007
- Sudjana, *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2001
- Tarling, Roger. *Managing Social Research, A Practical Guide*. Madison Ave, New York: Routledge, 2006
- Taylor, Tracy., Alison Doherty., Peter McGraw., *Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resources Management Perspective*. Oxford, Elsevier, 2008
- Vigoda, Eran, *Developments in Organizational Politics: How Political Dynamics Affect Employee Performance in Modern Work Site*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Inc, 2003
- Widyantoro, Harry. Menciptakan eustress di tempat kerja: upaya meningkatkan kinerja karyawan, *VENTURA Vol. 4 No. 2*. Surabaya: STIE Perbanas Surabaya, Sept. 2001
- Wilkelson, Carol. *Fundamentals of Health at Work*. Oakland: Ronin Publishing, Inc. , 2002

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, Nilufar, *et al.* A Study of Job Stress on Job Satisfaction Among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*. Vol.8, 2009, 1, hal. 122
- A, Manuaba,. “*Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya: PT. Guna Wydia.. 2000
- Ayres, Richard M., George S. Flanagan., *Preventing Law Enforcement Stress: The organization's role*. Washington DC: Bureau of Justice Assistance
- Barling, Julian and Cary L. Cooper. *The Sage Handbook of Organizational Behavior, Vol. 1: Micro Perspectives*. London: SAGE Publications, 2008
- Barton J, Cunningham, *The Stress Management ourcebook*. (Lowell House. Illionis. USA, 2000
- Brock L, Barbara, Marylyn L. Grady. *Avoiding burnout: A principal's guide to keeping the fire alive*. Corwin Press. Inc. A Sage Publication Company, Thousand Oaks, California, 2002
- Brown, Stanley, *et al.*. *Exercise Psychology, Basic of Human Movement in Health and Disease*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2006
- Bun, Chan Kwok, *Work Stress and Coping Among Professionals*. Leiden: Koninklijke, 2007
- Cartwright Susan, Cary L. Cooper. *Managing workplace stress*. (SAGE Publications, Inc. California, 1997).p.120
- F, George ., *Encyclopedia of Stress*, (California, Academic Press, 2000), h. 537
- Giacalone, Robert A., Carole L. Jurkiewicz. *Handbook of Worplace Spirituality and Organizational Performance*, Second Edition. New York, M.E Sharpe, Inc., 2010
- Gold, Liza H. *Sexual Harassment : Psychiatric Assessment in Employment Litigation*. Arlington: American Psychiatric Publishing, Inc, 2004

- Griffeth , Rodger., Peter Hom. *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*. USA: Information Publishing. Inc, 2004
- Gurung, Regan A. R. *Health Psychology: A Cultural Approach*. California: Wadsworth, Cengage Learning, 2010
- Hancock A. Peter, Paula A. Desmond. Stress, Workload, and Fatigue. (Mahwah, New Jersey.2001).p.243
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Hasibuan, S.P, Melayu. *Management Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Huber, Diane L. *Leadership and Nursing Care Management*, Third Edition. Pennssylvania: Elsevier, 2006
- Jelil, Olugbenga. Joseph Mubo, *Emotional and Behavioral Reactions to Work Overload: Self-Efficacy as a Moderator*, Current Research in Social Psychology-Volume 13, Number 4, 2007
- Kazm Rubina, Shehla Amjad, Delawar Khan. *Occupational Stress and its effect on job performance a case study of Medical house officers of district Abbottabad*. (Journal of Ayub Medical College, Abbottabad. Vol.23,No.3, 2008 .p. 138
- Kirch. Wilhelm *Encyclopedia of Public Helat*. University of Technology, 2008
- Kusluvan, Salih. *Managing Employee Attitude and Behaviours in The Tourism and Hospitality*. New York: Nova Science Publishers, Inc., 2003
- Ladipo, David Burchell, Frank Wilkinson. *Job Insecurity and work intensification..* London: Routledge 11 New Fetr Lane, 2002
- Losyk, Bob. *Get a rip!: Overcoming Stress and Thriving in The Workplace*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005
- McShane S., Sandra Steen., *Canadian Organizational Behaviour*, (New York: McGrawhill, 2007
- Munandar, Ashar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2001

- Nasurdin, Aizzat Mohd , T. Ramayah., S Kumaresan. Organisational Stressor and job stress among managers: the moderating role of neuroticism. (*Singapore Management Review* Vol.27, 2005, 2, . p.4.
- Pestoff, Victor A. *A Democratic Architecture for The Welfare State*. New York: Routledge, 2009
- Potter A. Beverly. *Overcoming Job Burnout*. (Ronin Publishing, Inv. Oakland, CA., 2005).p. 52
- Rosi M. Anna, Pamela L. Perrewe, dan Steven L. Sauter. *Stress and Quality of Working Life : Current Perspective in Occupational*. USA: Information Age Publishing, Inc, 2006
- Rout R. Usha, jaya K . Rout. *Stress Management for Primary Helath Care Professionals*. New York: Plenum Publisers, New York, 2002
- Srivastava, S. K. *Applied and Community Psychology: Trends and Directions, Vol. 2*. New Delhi: Sarup & Sons, 2005
- Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, Bandung,: CV Alfabeta, 2007
- Sudjana, *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2001
- Tarling, Roger. *Managing Social Research, A Practical Guide*. Madison Ave, New York: Routledge, 2006
- Taylor, Tracy., Alison Doherty., Peter McGraw., *Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resources Management Perspective*. Oxford, Elsevier, 2008
- Vigoda, Eran, *Developments in Organizational Politics: How Political Dynamics Affect Employee Performance in Modern Work Site*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Inc, 2003
- Widyanoro, Harry. Menciptakan eustress di tempat kerja: upaya meningkatkan kinerja karyawan, *VENTURA Vol. 4 No. 2*. Surabaya: STIE Perbanas Surabaya, Sept. 2001
- Wilkelson, Carol. *Fundamentals of Health at Work*. Oakland: Ronin Publishing, Inc. , 2002

Data Penelitian
Variabel X Kelebihan Beban Kerja (Work Overload)

No. Resp.	Butir Pernyataan																Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
1	5	5	3	3	5	4	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	66
2	5	5	5	2	5	2	5	5	4	5	2	3	5	3	5	5	66
3	5	5	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	5	5	5	5	56
4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	4	5	72
5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	64
6	2	4	4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	4	4	2	36
7	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	33
8	5	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	2	5	2	2	4	57
9	4	3	4	2	3	4	3	2	5	5	5	2	2	5	4	5	58
10	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	69
11	5	5	4	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	51
12	2	4	4	1	2	1	4	2	3	2	1	2	2	4	4	2	40
13	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	1	1	2	1	4	2	37
14	3	3	4	2	2	4	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	34
15	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	5	2	2	2	40
16	1	4	4	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	4	2	37
17	4	5	5	4	4	5	1	2	3	5	3	2	2	3	5	3	56
18	5	2	4	2	4	3	3	3	4	4	5	2	5	4	4	4	58
19	4	4	5	4	4	3	5	3	5	2	3	2	3	3	3	3	56
20	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	34
21	1	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	25
22	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	4	1	36
23	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	1	3	2	1	50
24	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	4	1	37
25	5	3	4	3	3	3	2	4	5	5	4	2	5	4	2	2	56
26	2	2	4	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	4	3	2	32
27	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	66
28	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	3	5	69
29	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	38
30	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	3	5	2	5	5	65
31	1	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	31

No. Resp.	Butir Pernyataan																Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
32	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	39
33	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	2	39
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	76
35	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	3	3	4	66
36	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	1	32
37	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	2	1	3	2	2	2	42
38	4	4	4	2	4	5	4	5	2	4	2	1	2	4	2	2	51
39	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	49
40	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	42
41	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	2	1	2	3	2	2	50
42	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	45
43	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	43
44	3	2	5	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	4	1	1	39
45	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	37
46	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	42
47	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	34
48	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	40
49	1	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	42
50	2	4	3	2	4	2	4	3	4	3	2	1	2	4	4	3	47
51	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	20
52	3	4	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	28
53	3	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	5	1	35
54	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	30
55	4	5	4	1	2	4	2	1	2	4	2	3	1	1	1	2	39
56	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	38
57	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	36
58	1	5	4	3	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	47
59	2	4	5	2	3	2	2	1	4	2	2	3	2	2	4	5	45
60	2	4	4	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	5	5	44
61	4	5	4	2	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	2	51
62	2	5	5	2	2	4	4	1	4	4	2	2	2	2	4	1	46
Σ	187	220	240	160	176	177	176	163	179	187	153	123	161	182	194	161	2839

Data Penelitian
Variabel Y (Stres Kerja)

No. Resp.	Butir Pernyataan																								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	5	1	5	1	4	4	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	5	2	1	3	1	4	1	1	53
2	3	3	4	2	5	5	1	1	3	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3	3	2	1	1	57
3	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	1	2	1	3	4	1	3	3	1	5	4	4	1	1	71
4	3	5	5	4	4	5	1	3	4	1	2	5	2	5	4	5	3	2	5	4	3	3	3	4	85
5	2	2	3	2	3	5	4	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	4	3	1	3	56
6	3	1	3	1	1	5	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	39
7	3	3	5	5	4	5	3	2	1	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	55
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	58
9	3	2	3	4	4	5	4	3	1	1	2	3	3	3	2	1	5	2	1	4	4	3	2	1	66
10	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	2	3	2	1	60
11	3	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	3	56
12	5	2	1	5	1	5	1	3	3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	2	4	2	3	2	2	57
13	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	44
14	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	33
15	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	1	2	1	3	4	1	3	3	1	5	4	4	1	1	71
16	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	57
17	5	2	5	5	3	5	3	5	3	1	2	4	4	3	5	3	2	2	1	3	2	4	3	2	77
18	2	1	5	1	4	4	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	5	2	1	3	1	4	1	1	49
19	5	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	2	4	87
20	5	4	5	5	2	5	2	4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	63
21	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	29
22	1	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	49
23	4	3	3	2	3	4	5	5	3	1	4	3	3	4	5	2	4	4	4	3	4	3	4	1	81
24	2	3	3	3	2	4	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	61
25	1	3	3	2	3	1	5	1	1	1	1	3	3	1	1	2	4	1	1	3	1	3	1	1	47
26	1	3	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	1	1	1	2	42
27	4	3	3	2	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	1	2	4	1	1	3	1	3	1	1	74
28	1	3	3	2	3	1	5	4	4	1	4	3	4	1	4	4	4	5	1	4	1	3	1	1	67
29	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	53
30	1	2	3	5	3	5	3	2	1	3	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	1	51
31	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32
32	5	4	5	5	2	5	2	4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	63
33	1	3	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	1	1	1	2	42
34	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	5	5	4	4	3	3	4	91
35	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	1	5	5	4	2	2	1	2	1	91
36	1	1	3	5	1	5	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	41
37	2	3	3	1	3	3	3	3	4	2	1	3	4	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	5	56
38	3	3	5	3	4	5	3	1	3	1	2	3	4	3	4	3	2	2	1	5	3	1	1	3	68
39	3	3	4	2	3	5	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	72
40	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	2	3	2	1	60

No.	Butir Pernyataan																								Skor
41	3	3	3	5	3	5	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	63
42	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	65
43	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	1	3	3	4	1	3	69
44	2	1	4	5	4	5	1	1	3	1	1	4	3	1	5	1	3	1	1	5	2	5	1	1	61
45	2	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	60
46	3	3	4	3	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	62
47	1	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	40
48	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	46
49	3	3	1	3	1	1	4	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	49
50	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	51
51	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	26
52	3	1	2	1	1	4	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	37
53	1	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	3	2	1	1	1	2	1	40
54	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	1	1	39
55	1	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	46
56	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	51
57	1	1	3	1	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	1	2	45
58	2	3	3	1	3	3	3	3	4	2	1	3	4	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	5	56
59	3	3	5	3	4	5	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	1	2	3	1	1	3	67
60	3	3	4	2	3	5	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	64
61	5	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	2	4	87
62	1	4	3	3	2	3	4	2	5	2	2	4	5	5	5	5	5	1	2	1	1	1	2	2	70
Σ	161	164	202	174	165	224	167	148	138	120	119	140	161	140	146	124	165	135	97	172	130	144	100	122	3558

**Hasil Data Mentah Variabel X (Work Overload)
dan Varibel Y (Stres Kerja)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	66	53
2	66	57
3	56	71
4	72	85
5	64	56
6	36	39
7	33	55
8	57	58
9	58	66
10	69	60
11	51	56
12	40	57
13	37	44
14	34	33
15	40	71
16	37	57
17	56	77
18	58	49
19	56	87
20	34	63
21	25	29
22	36	49
23	50	81
24	37	61
25	56	47
26	32	42
27	66	74
28	69	67
29	38	53
30	65	51
31	31	32
32	39	63
33	39	42
34	76	91
35	66	91
36	32	41
37	42	56
38	51	68

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
39	49	72
40	42	60
41	50	63
42	45	65
43	43	69
44	39	61
45	37	60
46	42	62
47	34	40
48	40	46
49	42	49
50	47	51
51	20	26
52	28	37
53	35	40
54	30	39
55	39	46
56	38	51
57	36	45
58	47	56
59	45	67
60	44	64
61	51	87
62	46	70

Ukuran dari X terkecil

No	X	Y				
	20	26	20	26	2	4
	25	29	25	29	10	8
	28	37	28	37	21	11
	30	39	30	39	12	16
	31	32	31	32	7	12
	32	41	32	41	6	5
	32	42	32	42	3	4
	33	55	33	55	1	2
	34	63	34	63		
	34	40	34	40		
	34	33	34	33		
	35	40	35	40		
	36	39	36	39		
	36	49	36	49		
	36	45	36	45		
	37	61	37	61		
	37	60	37	60		
	37	57	37	57		
	37	44	37	44		
	38	53	38	53		
	38	51	38	51		
	39	63	39	63		
	39	42	39	42		
	39	46	39	46		
	39	61	39	61		
	40	57	40	57		
	40	46	40	46		
	40	71	40	71		
	42	56	42	56		
	42	60	42	60		
	42	62	42	62		
	42	49	42	49		
	43	69	43	69		
	44	64	44	64		
	45	65	45	65		
	45	67	45	67		
	46	70	46	70		
	47	51	47	51		
	47	56	47	56		
	49	72	49	72		
	50	63	50	63		
	50	81	50	81		
	51	68	51	68		
	51	87	51	87		
	51	56	51	56		
	56	87	56	87		
	56	71	56	71		
	56	47	56	47		
	56	77	56	77		
	57	58	57	58		
	58	66	58	66		
	58	49	58	49		

64	56	64	56
65	51	65	51
66	57	66	57
66	53	66	53
66	74	66	74
66	91	66	91
69	60	69	60
69	67	69	67
72	85	72	85
76	91	76	91

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Work Overload)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 76 - 20 \\ &= 56\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,91 \\ &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{56}{7} = 8 \quad \text{(ditetapkan menjadi } 8 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
20 - 27	19.5	27.5	2	3.2%
28 - 35	27.5	35.5	10	16.1%
36 - 43	35.5	43.5	21	33.9%
44 - 51	43.5	51.5	12	19.4%
52 - 59	51.5	59.5	7	11.3%
60 - 67	59.5	67.5	6	9.7%
68 - 75	67.5	75.5	3	4.8%
76 - 83	75.5	83.5	1	1.6%
Jumlah			62	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Stres Kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 91 - 26 \\ &= 65\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

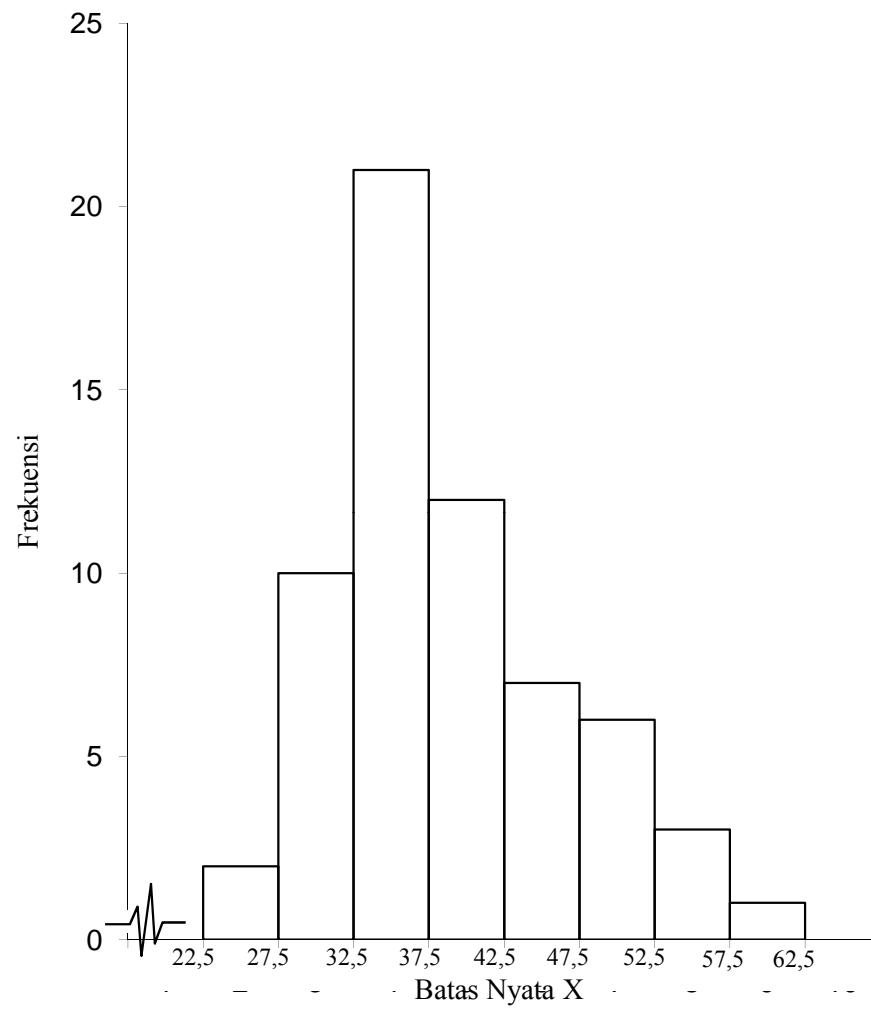
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,87 \\ &= 1 + 6,17 \\ &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

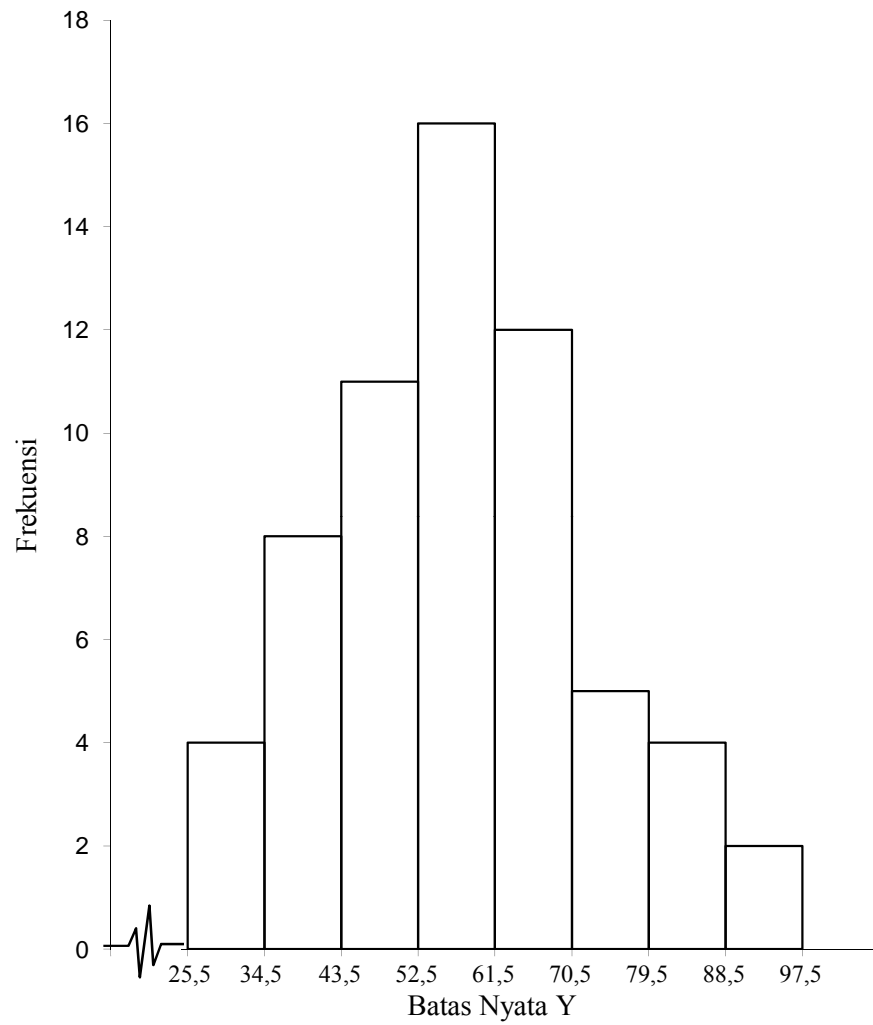
$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{65}{7} = 9.29 \text{ (ditetapkan menjadi } 9\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
26 - 34	25.5	34.5	4	6.5%
35 - 43	34.5	43.5	8	12.9%
44 - 52	43.5	52.5	11	17.7%
53 - 61	52.5	61.5	16	25.8%
62 - 70	61.5	70.5	12	19.4%
71 - 79	70.5	79.5	5	8.1%
80 - 88	79.5	88.5	4	6.5%
89 - 97	88.5	97.5	2	3.2%
Jumlah			62	100%

Grafik Histogram
Variabel X (Work Overload)



Grafik Histogram
Variabel Y (Stres Kerja)



**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	66	53	20.21	-4.39	408.43	19.25
2	66	57	20.21	-0.39	408.43	0.15
3	56	71	10.21	13.61	104.24	185.31
4	72	85	26.21	27.61	686.95	762.47
5	64	56	18.21	-1.39	331.59	1.92
6	36	39	-9.79	-18.39	95.85	338.09
7	33	55	-12.79	-2.39	163.59	5.70
8	57	58	11.21	0.61	125.66	0.38
9	58	66	12.21	8.61	149.08	74.18
10	69	60	23.21	2.61	538.69	6.83
11	51	56	5.21	-1.39	27.14	1.92
12	40	57	-5.79	-0.39	33.53	0.15
13	37	44	-8.79	-13.39	77.27	179.21
14	34	33	-11.79	-24.39	139.01	594.73
15	40	71	-5.79	13.61	33.53	185.31
16	37	57	-8.79	-0.39	77.27	0.15
17	56	77	10.21	19.61	104.24	384.67
18	58	49	12.21	-8.39	149.08	70.34
19	56	87	10.21	29.61	104.24	876.92
20	34	63	-11.79	5.61	139.01	31.50
21	25	29	-20.79	-28.39	432.24	805.83
22	36	49	-9.79	-8.39	95.85	70.34
23	50	81	4.21	23.61	17.72	557.57
24	37	61	-8.79	3.61	77.27	13.05
25	56	47	10.21	-10.39	104.24	107.89
26	32	42	-13.79	-15.39	190.17	236.76
27	66	74	20.21	16.61	408.43	275.99
28	69	67	23.21	9.61	538.69	92.41
29	38	53	-7.79	-4.39	60.69	19.25
30	65	51	19.21	-6.39	369.01	40.80
31	31	32	-14.79	-25.39	218.75	644.50
32	39	63	-6.79	5.61	46.11	31.50
33	39	42	-6.79	-15.39	46.11	236.76
34	76	91	30.21	33.61	912.62	1129.83
35	66	91	20.21	33.61	408.43	1129.83
36	32	41	-13.79	-16.39	190.17	268.54
37	42	56	-3.79	-1.39	14.37	1.92
38	51	68	5.21	10.61	27.14	112.63
39	49	72	3.21	14.61	10.30	213.54
40	42	60	-3.79	2.61	14.37	6.83

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
41	50	63	4.21	5.61	17.72	31.50
42	45	65	-0.79	7.61	0.62	57.96
43	43	69	-2.79	11.61	7.79	134.86
44	39	61	-6.79	3.61	46.11	13.05
45	37	60	-8.79	2.61	77.27	6.83
46	42	62	-3.79	4.61	14.37	21.28
47	34	40	-11.79	-17.39	139.01	302.31
48	40	46	-5.79	-11.39	33.53	129.67
49	42	49	-3.79	-8.39	14.37	70.34
50	47	51	1.21	-6.39	1.46	40.80
51	20	26	-25.79	-31.39	665.14	985.15
52	28	37	-17.79	-20.39	316.50	415.63
53	35	40	-10.79	-17.39	116.43	302.31
54	30	39	-15.79	-18.39	249.33	338.09
55	39	46	-6.79	-11.39	46.11	129.67
56	38	51	-7.79	-6.39	60.69	40.80
57	36	45	-9.79	-12.39	95.85	153.44
58	47	56	1.21	-1.39	1.46	1.92
59	45	67	-0.79	9.61	0.62	92.41
60	44	64	-1.79	6.61	3.21	43.73
61	51	87	5.21	29.61	27.14	876.92
62	46	70	0.21	12.61	0.04	159.09
Jumlah	2839	3558			10014.27	14062.710

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{2839}{62} \\ &= 45.79\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{3558}{62} \\ &= 57.39\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{10014.274}{61} \\ &= 164.168\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1} \\ &= \frac{14062.71}{61} \\ &= 230.536\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{164.168} \\ &= 12.813\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{230.536} \\ &= 15.183\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	66	53	4356	2809	3498
2	66	57	4356	3249	3762
3	56	71	3136	5041	3976
4	72	85	5184	7225	6120
5	64	56	4096	3136	3584
6	36	39	1296	1521	1404
7	33	55	1089	3025	1815
8	57	58	3249	3364	3306
9	58	66	3364	4356	3828
10	69	60	4761	3600	4140
11	51	56	2601	3136	2856
12	40	57	1600	3249	2280
13	37	44	1369	1936	1628
14	34	33	1156	1089	1122
15	40	71	1600	5041	2840
16	37	57	1369	3249	2109
17	56	77	3136	5929	4312
18	58	49	3364	2401	2842
19	56	87	3136	7569	4872
20	34	63	1156	3969	2142
21	25	29	625	841	725
22	36	49	1296	2401	1764
23	50	81	2500	6561	4050
24	37	61	1369	3721	2257
25	56	47	3136	2209	2632
26	32	42	1024	1764	1344
27	66	74	4356	5476	4884
28	69	67	4761	4489	4623
29	38	53	1444	2809	2014
30	65	51	4225	2601	3315
31	31	32	961	1024	992
32	39	63	1521	3969	2457
33	39	42	1521	1764	1638
34	76	91	5776	8281	6916
35	66	91	4356	8281	6006
36	32	41	1024	1681	1312
37	42	56	1764	3136	2352
38	51	68	2601	4624	3468

No. Resp	X	Y	X²	Y²	XY
39	49	72	2401	5184	3528
40	42	60	1764	3600	2520
41	50	63	2500	3969	3150
42	45	65	2025	4225	2925
43	43	69	1849	4761	2967
44	39	61	1521	3721	2379
45	37	60	1369	3600	2220
46	42	62	1764	3844	2604
47	34	40	1156	1600	1360
48	40	46	1600	2116	1840
49	42	49	1764	2401	2058
50	47	51	2209	2601	2397
51	20	26	400	676	520
52	28	37	784	1369	1036
53	35	40	1225	1600	1400
54	30	39	900	1521	1170
55	39	46	1521	2116	1794
56	38	51	1444	2601	1938
57	36	45	1296	2025	1620
58	47	56	2209	3136	2632
59	45	67	2025	4489	3015
60	44	64	1936	4096	2816
61	51	87	2601	7569	4437
62	46	70	2116	4900	3220
Jumlah	2839	3558	140013	218246	170731

Perhitungan Uji Persamaan Regresi Linier

Diketahui

n	=	62	
ΣX	=	2839	
ΣX^2	=	140013	
ΣY	=	3558	57.387
ΣY^2	=	218246	45.79
ΣXY	=	170731	

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{3558 \quad 140013 - 2839 \quad 170731}{62 \quad 140013 - 2839^2} \\
 &= \frac{498166254 - 484705309}{8680806 - 8059921} \\
 &= \frac{13460945}{620885} \\
 &= 21.6803
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{62 \quad 170731 - 2839 \quad 3558}{62 \quad 140013 - 2839^2} \\
 &= \frac{10585322 - 10101162}{8680806 - 8059921} \\
 &= \frac{484160}{620885} \\
 &= 0.77979
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 21.68 + 0.780 X$$

Perhitungan Mencari Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \\ &= 140013 - \left[\frac{2839}{62} \right]^2 \\ &= 140013 - 129998.7 \\ &= 10014.27\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 218246 - \left[\frac{3558}{62} \right]^2 \\ &= 218246 - 204183 \\ &= 14062.71\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum xy &= \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \\ &= 170731 - \left[\frac{2839}{62} \right] \left[\frac{3558}{62} \right] \\ &= 170731 - 162922 \\ &= 7809.032\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} & \bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{2839}{62} & &= \frac{3558}{62} \\ &= 45.790 & &= 57.387\end{aligned}$$

Persamaan regresi dengan rumus $\hat{Y} = a + b X$

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{7809.032}{10014.27} \\ &= 0.7798\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{Y} - b \bar{X} \\ &= 57.387 - 0.7797901 \cdot 45.790 \\ &= 57.387 - \{5.706842\} \\ &= 21.680\end{aligned}$$

Jadi persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 21,68 + 0,78 X$

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 21,68 + 0,78X$	\hat{Y}
1	20	21.68 + 0.780 . 20	37.276
2	25	21.68 + 0.780 . 25	41.175
3	28	21.68 + 0.780 . 28	43.514
4	30	21.68 + 0.780 . 30	45.074
5	32	21.68 + 0.780 . 32	46.634
6	33	21.68 + 0.780 . 33	47.413
7	32	21.68 + 0.780 . 32	46.634
8	31	21.68 + 0.780 . 31	45.854
9	34	21.68 + 0.780 . 34	48.193
10	34	21.68 + 0.780 . 34	48.193
11	35	21.68 + 0.780 . 35	48.973
12	36	21.68 + 0.780 . 36	49.753
13	36	21.68 + 0.780 . 36	49.753
14	36	21.68 + 0.780 . 36	49.753
15	34	21.68 + 0.780 . 34	48.193
16	37	21.68 + 0.780 . 37	50.532
17	38	21.68 + 0.780 . 38	51.312
18	37	21.68 + 0.780 . 37	50.532
19	40	21.68 + 0.780 . 40	52.872
20	37	21.68 + 0.780 . 37	50.532
21	39	21.68 + 0.780 . 39	52.092
22	39	21.68 + 0.780 . 39	52.092
23	38	21.68 + 0.780 . 38	51.312
24	37	21.68 + 0.780 . 37	50.532
25	40	21.68 + 0.780 . 40	52.872
26	39	21.68 + 0.780 . 39	52.092
27	69	21.68 + 0.780 . 69	75.486
28	42	21.68 + 0.780 . 42	54.431
29	42	21.68 + 0.780 . 42	54.431
30	39	21.68 + 0.780 . 39	52.092
31	42	21.68 + 0.780 . 42	54.431
32	42	21.68 + 0.780 . 42	54.431
33	56	21.68 + 0.780 . 56	65.349
34	40	21.68 + 0.780 . 40	52.872
35	44	21.68 + 0.780 . 44	55.991
36	43	21.68 + 0.780 . 43	55.211
37	66	21.68 + 0.780 . 66	73.146

n	X	$\hat{Y} = 21,68 + 0,78X$	\hat{Y}
38	58	21.68 + 0.780 . 58	66.908
39	65	21.68 + 0.780 . 65	72.367
40	45	21.68 + 0.780 . 45	56.771
41	45	21.68 + 0.780 . 45	56.771
42	64	21.68 + 0.780 . 64	71.587
43	56	21.68 + 0.780 . 56	65.349
44	50	21.68 + 0.780 . 50	60.670
45	56	21.68 + 0.780 . 56	65.349
46	66	21.68 + 0.780 . 66	73.146
47	69	21.68 + 0.780 . 69	75.486
48	46	21.68 + 0.780 . 46	57.551
49	47	21.68 + 0.780 . 47	58.330
50	66	21.68 + 0.780 . 66	73.146
51	58	21.68 + 0.780 . 58	66.908
52	47	21.68 + 0.780 . 47	58.330
53	57	21.68 + 0.780 . 57	66.128
54	49	21.68 + 0.780 . 49	59.890
55	50	21.68 + 0.780 . 50	60.670
56	51	21.68 + 0.780 . 51	61.450
57	51	21.68 + 0.780 . 51	61.450
58	72	21.68 + 0.780 . 72	77.825
59	51	21.68 + 0.780 . 51	61.450
60	56	21.68 + 0.780 . 56	65.349
61	76	21.68 + 0.780 . 76	80.944
62	66	21.68 + 0.780 . 66	73.146

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 21,68 + 0,78X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	20	26	37.28	-11.2761	-11.2761	127.1495
2	25	29	41.18	-12.1750	-12.1750	148.2308
3	28	37	43.51	-6.5144	-6.5144	42.4371
4	30	39	45.07	-6.0740	-6.0740	36.8930
5	31	32	46.63	-14.6335	-14.6335	214.1405
6	32	41	47.41	-6.4133	-6.4133	41.1308
7	32	42	46.63	-4.6335	-4.6335	21.4697
8	33	55	45.85	9.1463	9.1463	83.6539
9	34	63	48.19	14.8069	14.8069	219.2437
10	34	40	48.19	-8.1931	-8.1931	67.1272
11	34	33	48.97	-15.9729	-15.9729	255.1338
12	35	40	49.75	-9.7527	-9.7527	95.1152
13	36	39	49.75	-10.7527	-10.7527	115.6206
14	36	49	49.75	-0.7527	-0.7527	0.5666
15	36	45	48.19	-3.1931	-3.1931	10.1960
16	37	61	50.53	10.4675	10.4675	109.5688
17	37	60	51.31	8.6877	8.6877	75.4765
18	37	57	50.53	6.4675	6.4675	41.8287
19	37	44	52.87	-8.8719	-8.8719	78.7099
20	38	53	50.53	2.4675	2.4675	6.0886
21	38	51	52.09	-1.0921	-1.0921	1.1926
22	39	63	52.09	10.9079	10.9079	118.9829
23	39	42	51.31	-9.3123	-9.3123	86.7186
24	39	46	50.53	-4.5325	-4.5325	20.5435
25	39	61	52.87	8.1281	8.1281	66.0667
26	40	57	52.09	4.9079	4.9079	24.0878
27	40	46	75.49	-29.4858	-29.4858	869.4109
28	40	71	54.43	16.5686	16.5686	274.5172
29	42	56	54.43	1.5686	1.5686	2.4604
30	42	60	52.09	7.9079	7.9079	62.5354
31	42	62	54.43	7.5686	7.5686	57.2831
32	42	49	54.43	-5.4314	-5.4314	29.5005
33	43	69	65.35	3.6515	3.6515	13.3334
34	44	64	52.87	11.1281	11.1281	123.8355
35	45	65	55.99	9.0090	9.0090	81.1617
36	45	67	55.21	11.7888	11.7888	138.9751

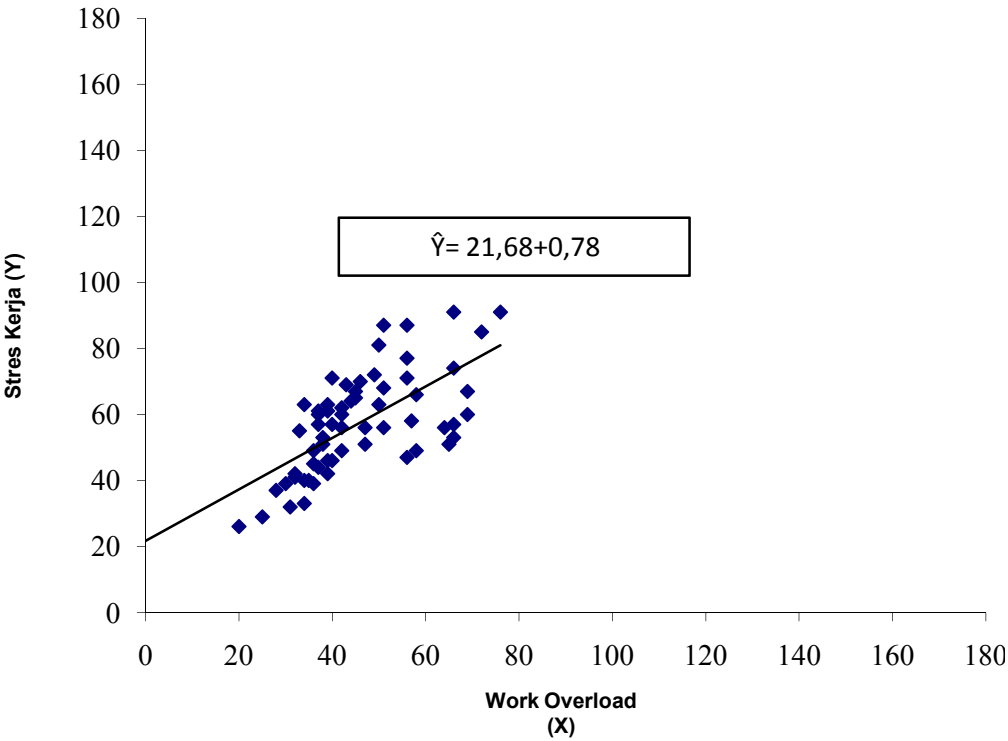
No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
37	46	70	73.15	-3.1464	-3.1464	9.8999
38	47	51	66.91	-15.9081	-15.9081	253.0671
39	47	56	72.37	-16.3666	-16.3666	267.8660
40	49	72	56.77	15.2292	15.2292	231.9282
41	50	63	56.77	6.2292	6.2292	38.8028
42	50	81	71.59	9.4132	9.4132	88.6079
43	51	68	65.35	2.6515	2.6515	7.0304
44	51	87	60.67	26.3302	26.3302	693.2814
45	51	56	65.35	-9.3485	-9.3485	87.3945
46	56	87	73.15	13.8536	13.8536	191.9221
47	56	71	75.49	-4.4858	-4.4858	20.1222
48	56	47	57.55	-10.5506	-10.5506	111.3152
49	56	77	58.33	18.6696	18.6696	348.5543
50	57	58	73.15	-15.1464	-15.1464	229.4136
51	58	66	66.91	-0.9081	-0.9081	0.8246
52	58	49	58.33	-9.3304	-9.3304	87.0562
53	64	56	66.13	-10.1283	-10.1283	102.5823
54	65	51	59.89	-8.8900	-8.8900	79.0316
55	66	57	60.67	-3.6698	-3.6698	13.4672
56	66	53	61.45	-8.4496	-8.4496	71.3949
57	66	74	61.45	12.5504	12.5504	157.5137
58	66	91	77.83	13.1749	13.1749	173.5768
59	69	60	61.45	-1.4496	-1.4496	2.1012
60	69	67	65.35	1.6515	1.6515	2.7274
61	72	85	80.94	4.0557	4.0557	16.4487
62	76	91	73.15	17.8536	17.8536	318.7509
Jumlah				0.00		7365.07

urutan terkecil

-29.4858	-29.4858
-16.3666	-16.3666
-15.9729	-15.9729
-15.9081	-15.9081
-15.1464	-15.1464
-14.6335	-14.6335
-12.175	-12.175
-11.2761	-11.2761
-10.7527	-10.7527
-10.5506	-10.5506
-10.1283	-10.1283
-9.7527	-9.7527
-9.3485	-9.3485
-9.33039	-9.33039
-9.31228	-9.31228
-8.88997	-8.88997
-8.87186	-8.87186
-8.44955	-8.44955
-8.19312	-8.19312
-6.51438	-6.51438
-6.41333	-6.41333
-6.07396	-6.07396
-5.43144	-5.43144
-4.63354	-4.63354
-4.53249	-4.53249
-4.48577	-4.48577
-3.66976	-3.66976
-3.19312	-3.19312
-3.1464	-3.1464
-1.44955	-1.44955
-1.09207	-1.09207
-0.90808	-0.90808
-0.7527	-0.7527
1.568559	1.568559
1.651497	1.651497
2.46751	2.46751
2.651497	2.651497
3.651497	3.651497
4.055695	4.055695
4.90793	4.90793
6.229189	6.229189
6.46751	6.46751
7.568559	7.568559
7.90793	7.90793
8.12814	8.12814
8.68772	8.68772
9.008979	9.008979
9.146251	9.146251
9.413176	9.413176
10.46751	10.46751
10.90793	10.90793
11.12814	11.12814
11.78877	11.78877

12.55045	12.55045
13.17486	13.17486
13.8536	13.8536
14.80688	14.80688
15.22919	15.22919
16.56856	16.56856
17.8536	17.8536
18.66961	18.66961
26.33024	26.33024

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 21,68 + 0,78X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0.00}{75} \\ &= 0.0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{7365.067}{74} \\ &= 99.528 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= S^2 \\ &= 99.528 \\ &= 9.97637 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

Regresi $\hat{Y} = 21,68 + 0,78X$

No.	(Y - \hat{Y}) (Xi)	(Y - \hat{Y}) - $\overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{Xi})	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-29.4858	-29.4858	-2.9556	0.4984	0.0016	0.0161	0.0145
2	-16.3666	-16.3666	-1.6405	0.4495	0.0505	0.0323	0.0182
3	-15.9729	-15.9729	-1.6011	0.4452	0.0548	0.0484	0.0064
4	-15.9081	-15.9081	-1.5946	0.4441	0.0559	0.0645	0.0086
5	-15.1464	-15.1464	-1.5182	0.4345	0.0655	0.0806	0.0151
6	-14.6335	-14.6335	-1.4668	0.4279	0.0721	0.0968	0.0247
7	-12.1750	-12.1750	-1.2204	0.3888	0.1112	0.1129	0.0017
8	-11.2761	-11.2761	-1.1303	0.3708	0.1292	0.1290	0.0002
9	-10.7527	-10.7527	-1.0778	0.3577	0.1423	0.1452	0.0029
10	-10.5506	-10.5506	-1.0576	0.3531	0.1469	0.1613	0.0144
11	-10.1283	-10.1283	-1.0152	0.3438	0.1562	0.1774	0.0212
12	-9.7527	-9.7527	-0.9776	0.3340	0.1660	0.1935	0.0275
13	-9.3485	-9.3485	-0.9371	0.3238	0.1762	0.2097	0.0335
14	-9.3304	-9.3304	-0.9352	0.3238	0.1762	0.2258	0.0496
15	-9.3123	-9.3123	-0.9334	0.3238	0.1762	0.2419	0.0657
16	-8.8900	-8.8900	-0.8911	0.3133	0.1867	0.2581	0.0714
17	-8.8719	-8.8719	-0.8893	0.3106	0.1894	0.2742	0.0848
18	-8.4496	-8.4496	-0.8470	0.2996	0.2004	0.2903	0.0899
19	-8.1931	-8.1931	-0.8213	0.2939	0.2061	0.3065	0.1004
20	-6.5144	-6.5144	-0.6530	0.2422	0.2578	0.3226	0.0648
21	-6.4133	-6.4133	-0.6429	0.2389	0.2611	0.3387	0.0776
22	-6.0740	-6.0740	-0.6088	0.2258	0.2742	0.3548	0.0806
23	-5.4314	-5.4314	-0.5444	0.2054	0.2946	0.3710	0.0764
24	-4.6335	-4.6335	-0.4645	0.1772	0.3228	0.3871	0.0643
25	-4.5325	-4.5325	-0.4543	0.1736	0.3264	0.4032	0.0768
26	-4.4858	-4.4858	-0.4496	0.1700	0.3300	0.4194	0.0894
27	-3.6698	-3.6698	-0.3678	0.1406	0.3594	0.4355	0.0761
28	-3.1931	-3.1931	-0.3201	0.1255	0.3745	0.4516	0.0771
29	-3.1464	-3.1464	-0.3154	0.1217	0.3783	0.4677	0.0894
30	-1.4496	-1.4496	-0.1453	0.0557	0.4443	0.4839	0.0396
31	-1.0921	-1.0921	-0.1095	0.0398	0.4602	0.5000	0.0398
32	-0.9081	-0.9081	-0.0910	0.0359	0.4641	0.5161	0.0520
33	-0.7527	-0.7527	-0.0754	0.0279	0.4721	0.5323	0.0602
34	1.5686	1.5686	0.1572	0.0596	0.5596	0.5484	0.0112
35	1.6515	1.6515	0.1655	0.0636	0.5636	0.5645	0.0009
36	2.4675	2.4675	0.2473	0.0948	0.5948	0.5806	0.0142
37	2.6515	2.6515	0.2658	0.1026	0.6026	0.5968	0.0058
38	3.6515	3.6515	0.3660	0.1406	0.6406	0.6129	0.0277
39	4.0557	4.0557	0.4065	0.1554	0.6554	0.6290	0.0264
40	4.9079	4.9079	0.4920	0.1879	0.6879	0.6452	0.0427

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
41	6.2292	6.2292	0.6244	0.2324	0.7324	0.6613	0.0711
42	6.4675	6.4675	0.6483	0.2389	0.7389	0.6774	0.0615
43	7.5686	7.5686	0.7586	0.2734	0.7734	0.6935	0.0799
44	7.9079	7.9079	0.7927	0.2852	0.7852	0.7097	0.0755
45	8.1281	8.1281	0.8147	0.2910	0.7910	0.7258	0.0652
46	8.6877	8.6877	0.8708	0.3078	0.8078	0.7419	0.0659
47	9.0090	9.0090	0.9030	0.3159	0.8159	0.7581	0.0578
48	9.1463	9.1463	0.9168	0.3186	0.8186	0.7742	0.0444
49	9.4132	9.4132	0.9435	0.3264	0.8264	0.7903	0.0361
50	10.4675	10.4675	1.0492	0.3508	0.8508	0.8065	0.0443
51	10.9079	10.9079	1.0934	0.3621	0.8621	0.8226	0.0395
52	11.1281	11.1281	1.1154	0.3665	0.8665	0.8387	0.0278
53	11.7888	11.7888	1.1817	0.3810	0.8810	0.8548	0.0262
54	12.5504	12.5504	1.2580	0.3944	0.8944	0.8710	0.0234
55	13.1749	13.1749	1.3206	0.4066	0.9066	0.8871	0.0195
56	13.8536	13.8536	1.3886	0.4162	0.9162	0.9032	0.0130
57	14.8069	14.8069	1.4842	0.4306	0.9306	0.9194	0.0112
58	15.2292	15.2292	1.5265	0.4357	0.9357	0.9355	0.0002
59	16.5686	16.5686	1.6608	0.4515	0.9515	0.9516	0.0001
60	17.8536	17.8536	1.7896	0.4625	0.9625	0.9677	0.0052
61	18.6696	18.6696	1.8714	0.4693	0.9693	0.9839	0.0146
62	26.3302	26.3302	2.6393	0.4957	0.9957	1.0000	0.0043

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = **0.1004**
dengan taraf signifikan 0,05 adalah **0,1135**. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian
dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.100 , L_{tabel} untuk n = 75
dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,102. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian
dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 21,68 + 0,78X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 21,68 + 0,780 X \\ &= 21,68 + 0,780 [20] = 37,28\end{aligned}$$

2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 26 - 37,28 = -11,28$$

3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = -11,28 - 0,0000 = -11,28$$

4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$

$$= -11,28^2 = 127,15$$

5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-29,49}{9,98} = -2,9556$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,95; pada sumbu menurun cari angka 2,9; lalu pada sumbu mendatar 5 angka 5 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4984$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$

$Z_i = -2,43$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4984 = 0,0016$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{62} = 0,016$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$

$$= [0,0016 - 0,016] = 0,0145$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \sum Y^2 \\ &= 218246 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{3558^2}{62} \\ &= 204183.29 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= 0.780 \left\{ 170731 - \frac{[2839][3558]}{62} \right\} \\ &= 6089.41 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 218246 - 204183.29 - 6089.41 \\ &= 7973.303 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 62 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(\text{res})} &= n - 2 = 60 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{6089.41}{1} = 6089.41$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{7973.30}{60} = 132.89$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{6089.41}{132.89} = 45.82$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 45.82$, dan $F_{tabel(0,05;1/60)} = 4,00$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 4087.500 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 7973.303 - 4087.500 \\ &= 3885.803 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 31 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 29 \\ dk_{(G)} &= n - k = 31 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{3885.80}{29} = 133.99 \\ RJK_{(G)} &= \frac{4087.50}{31} = 131.85 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{133.99}{131.85} = 1.02$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.02$, dan $F_{tabel(0,05;29/31)} = 1.82$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier.

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	SYk ²	(ΣY)	(ΣY) ²	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nk}$
1	1	1	20	26	676	520	676	26	676	676.0
2	2	1	25	29	841	725	841	29	841	841.0
3	3	1	28	37	1369	1036	1369	37	1369	1369.0
4	4	1	30	39	1521	1170	1521	39	1521	1521.0
5	5	1	31	32	1024	992	1024	32	1024	1024.0
6	6	2	32	41	1681	1312	3445	83	6889	3444.5
7			32	42	1764	1344				
8	7	1	33	55	3025	1815	3025	55	3025	3025.0
9	8	3	34	63	3969	2142	6658	136	18496	6165.3
10			34	40	1600	1360				
11			34	33	1089	1122				
12	9	1	35	40	1600	1400	1600	40	1600	1600.0
13	10	3	36	39	1521	1404	5947	133	17689	5896.3
14			36	49	2401	1764				
15			36	45	2025	1620				
16	11	4	37	61	3721	2257	12506	222	49284	12321.0
17			37	60	3600	2220				
18			37	57	3249	2109				
19			37	44	1936	1628				
20	12	2	38	53	2809	2014	5410	104	10816	5408.0
21			38	51	2601	1938				
22	13	4	39	63	3969	2457	11570	212	44944	11236.0
23			39	42	1764	1638				
24			39	46	2116	1794				
25			39	61	3721	2379				
26	14	3	40	57	3249	2280	10406	174	30276	10092.0
27			40	46	2116	1840				
28			40	71	5041	2840				
29	15	4	42	56	3136	2352	12981	227	51529	12882.3
30			42	60	3600	2520				
31			42	62	3844	2604				
32			42	49	2401	2058				
33	16	1	43	69	4761	2967	4761	69	4761	4761.0
34		1	44	64	4096	2816	4096	64	4096	4096.0
35	17	2	45	65	4225	2925	8714	132	17424	8712.0
36			45	67	4489	3015				
37	18	1	46	70	4900	3220	4900	70	4900	4900.0
38	19	2	47	51	2601	2397	5737	107	11449	5724.5
39			47	56	3136	2632				
40	20	1	49	72	5184	3528	5184	72	5184	5184.0
41	21	2	50	63	3969	3150	10530	144	20736	10368.0

42			50	81	6561	4050				
43	22	3	51	68	4624	3468	15329	211	44521	14840.3
44			51	87	7569	4437				
45			51	56	3136	2856				
46	23	4	56	87	7569	4872	20748	282	79524	19881.0
47			56	71	5041	3976				
48			56	47	2209	2632				
49			56	77	5929	4312				
50	24	1	57	58	3364	3306	3364	58	3364	3364.0
51	25	2	58	66	4356	3828	6757	115	13225	6612.5
52			58	49	2401	2842				
53	26	1	64	56	3136	3584	3136	56	3136	3136.0
54	27	1	65	51	2601	3315	2601	51	2601	2601.0
55	28	4	66	57	3249	3762	19815	275	75625	18906.3
56			66	53	2809	3498				
57			66	74	5476	4884				
58			66	91	8281	6006				
59	29	2	69	60	3600	4140	8089	127	16129	8064.5
60			69	67	4489	4623				
61	30	1	72	85	7225	6120	7225	85	7225	7225.0
62	31	1	76	91	8281	6916	8281	91	8281	8281.0
Σ	31	62	2839	3558	218246	170731				

$\{SY^2 - \frac{(SYk)^2}{n}\}$	
	0
	0
	0
	0
	0
	1
	0
	493
	0
	51
	185
	2
	334
	314
	99
	0
	0
	2
	0
	13
	0
	162

	489
	867
	0
	145
	0
	0
	909
	25
	0
	4088

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	62	218246.00			
Regresi (a)	1	204183.29			
Regresi (b/a)	1	6089.41	6089.41	45.82	4.00
Sisa	60	7973.30	132.89		
Tuna Cocok	29	3885.80	133.99	1.02	1.82
Galat Kekeliruan	31	4087.50	131.85		

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 62 \\ \Sigma X &= 2839 \\ \Sigma X^2 &= 140013 \\ \Sigma Y &= 3558 \\ \Sigma Y^2 &= 218246 \\ \Sigma XY &= 170731\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{62 \cdot 170731 - [2839] \cdot [3558]}{\sqrt{\{62 \cdot 140013 - 2839^2\} \{62 \cdot 218246 - 3558^2\}}} \\ &= \frac{10585322 - 10101162}{\sqrt{620885 \cdot 871888}} \\ &= \frac{484160}{735759.594} \\ &= 0.658\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.658$ karena $\rho > 0$,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0.658 \sqrt{60}}{\sqrt{1-0.433}} \\&= \frac{0.658 \cdot 7.75}{\sqrt{0.567}} \\&= \frac{5.097}{0.753} \\&= 6.77\end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (62 - 2) = 60$ sebesar 2,66

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [6.77] > t_{\text{tabel}} (2,66)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.658^2 \times 100\% \\ &= 0.4330 \times 100\% \\ &= 43.30\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Stres Kerja ditentukan oleh Work Overload sebesar 43,30%.

RIWAYAT HIDUP



Erikson H Purba, lahir di Sumbul - Sumatera Utara pada tanggal 18 Maret 1990. Anak kelima dari lima bersaudara, pasangan Jawalsen Purba dan Orita Saragih. Beralamat di Jl. Palbatu I No.23 RT/RW 005/04 Kel. Menteng Dalam-Kec. Tebet, Jakarta Selatan.

Pendidikan formal yang pernah dijalani yaitu dimulai dari SD Negeri 1 Sumbul dan lulus

pada tahun 2002. Setelah itu melanjutkan ke SMP N 1 Sumbul dan lulus pada tahun 2005. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMA Negeri 1 Sumbul dan lulus pada tahun 2008.

Pada tahun yang sama melalui jalur Seleksi UMB (Ujian Masuk Bersama) diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Pendidikan informal yang pernah diikuti seperti kursus Bahasa Spanyol di Universitas Trisakti dan kursus bahasa Inggris *Conversation Class* di LIA Pramuka.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK Negeri 46 Jakarta Timur. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan di Kementerian Keuangan RI bagian Manajemen Informasi Sumber Daya Manusia.

Aktif dalam keorganisasian kampus UNJ, seperti di PPMB (Pusat Pengembangan Manajemen dan Bisnis) FE UNJ, CDC (*Career Development Center*) FE UNJ, dan PMK (Persekutuan Mahasiswa Kristen). Selain itu aktif juga dalam berbagai acara pelatihan dan seminar Nasional/Internasional di kampus, baik sebagai asisten instruktur pelatihan, peserta dan panitia seminar.